

Identificació de l'expedient

Resolució del procediment sancionador núm. PS 46/2022, referent a la Direcció General de Polítiques Públiques LGBTI+ del Departament d'Igualtat i Feminismes

Antecedents

1. En data 30/04/2021, va tenir entrada a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit de l'empresa (...)pel qual formulava denúncia contra la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies – actualment, Direcció General de Polítiques Públiques LGBTI+ del Departament d'Igualtat i Feminismes– (en endavant, el Departament), amb motiu d'un presumpte incompliment de la normativa sobre protecció de dades personals.

En concret, l'escrit de denúncia posava de manifest que el Departament hauria publicat al seu web el Pla d'Igualtat de l'empresa denunciant, en el qual, segons s'afirma, "*salen datos privados y sensibles de la empresa y trabajadoras que no pueden ser publicados*" i demanava la retirada immediata de la publicació del document de referència.

2. L'Autoritat va obrir una fase d'informació prèvia (núm. IP 184/2021), d'acord amb el que preveu l'article 7 del Decret 278/1993, de 9 de novembre, sobre el procediment sancionador d'aplicació als àmbits de competència de la Generalitat, i l'article 55.2 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques (d'ara endavant, LPAC), per determinar si els fets eren susceptibles de motivar la incoació d'un procediment sancionador.

3. En aquesta fase d'informació, en data 24/01/2022 es va requerir l'entitat denunciada perquè informés sobre quines dades personals contenia el Pla d'igualtat de l'empresa denunciant que s'havia difós al web del Departament, sobre el període de temps en què el Pla va romandre publicat i sobre la base jurídica que hauria legitimat la publicació del referit document sense anonimitzar les dades personals de les persones treballadores.

4. En data 03/02/2022, el Departament va respondre el requeriment esmentat a través d'escrit en què exposava el següent:

- Que "*Les dades personals que contenia el Pla d'Igualtat de l'Empresa (...)són les següents: nom i cognoms i alguna rúbrica manuscrita*".
- Que, "*Es va publicar a la web del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies en data 29/05/2020 i es va despublicar en data 03/05/2021. La publicació de dades no estava subjecta a cap de les bases jurídiques previstes a l'article 6 del Reglament General de Protecció de Dades.*"
- Que "*En data 30 d'abril de 2021, l'empresa (...)i, d'altra banda, el Delegat de protecció de dades de l'empresa, es van posar en contacte amb la Delegada de Protecció de Dades del TASF, a través del correu electrònic, per tal de comunicar la publicació indeguda del Pla d'igualtat corresponent i sol·licitar la seva supressió. (...) En data 3 de maig de 2021, la DPD del TASF va informar l'empresa (...)i el seu DPD que la Direcció General d'Igualtat, actualment adscrita al Departament d'Igualtat i Feminismes, ja havia procedit a la despublicació de la informació, així com a la desindexació d'aquesta als cercadors de Google*".

5. En data 12/07/2022, la directora de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades va acordar iniciar un procediment sancionador contra el Departament d'Igualtat i Feminismes per la presumpta infracció prevista a l'article 83.5.a) en relació amb l'article 5.a); tots ells del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes (en endavant, RGPD). Aquest acord d'iniciació es va notificar a l'entitat imputada en data 14/07/2022.

A l'acord d'iniciació es concedia a l'entitat imputada un termini de 10 dies hàbils per formular al·legacions i proposar la pràctica de proves que considerés convenients per defensar els seus interessos.

El termini s'ha superat amb escreix i no s'han presentat al·legacions.

Fets provats

Publicació del Pla d'Igualtat de l'empresa (...) a l'apartat "Plans d'igualtat" del web del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies – actualment, Departament d'Igualtat i Feminismes -, el qual contenia les dades identificatives de persones treballadores de l'empresa, així com signatures manuscrites d'algunes persones. Aquest Pla va romandre publicat durant el període comprès entre el 29/05/2020 i el 03/05/2021.

Fonaments de dret

1. Són d'aplicació a aquest procediment el que preveuen l'LPAC, i l'article 15 del Decret 278/1993, segons el que preveu la DT 2a de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades. De conformitat amb els articles 5 i 8 de la Llei 32/2010, la resolució del procediment sancionador correspon a la directora de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades.

2. D'acord amb l'article 64.2.f) de l'LPAC i de conformitat amb el que s'indica a l'acord d'iniciació d'aquest procediment, escau dictar aquesta resolució sense una proposta de resolució prèvia, atès que l'entitat imputada no ha formulat al·legacions a l'acord d'iniciació. Aquest acord contenia un pronunciament precís sobre la responsabilitat imputada.

3. En relació amb els fets descrits a l'apartat de fets provats, relatius a la publicació del Pla d'Igualtat de l'empresa denunciant al web del Departament imputat, cal acudir a l'article 5.1 a) de l'RGPD, que preveu que les dades personals "a) *tratados de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado (licitud, lealtad y transparencia)*".

Per la seva banda, l'article 6.1 de l'RGPD preveu el següent:

- "1. *El tratamiento solo será lícito si se cumple al menos una de las siguientes condiciones:*
- a) *El interesado dio su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales para uno o varios fines específicos.*
 - b) *El tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas precontractuales;*
 - c) *El tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento;*

- d) *El tratamiento es necesario para proteger intereses vitales del interesado o de otra persona física;*
- e) *El tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento;*
- f) *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.*

Lo dispuesto en la letra f) del párrafo primero no será de aplicación al tratamiento realizado por las autoridades públicas en el ejercicio de sus funciones”.

En relació al contingut dels Plans d'Igualtat, aquest es troba regulat a l'article 8 del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, que es dicta en desenvolupament de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i de l'article 17.5 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Doncs bé, l'article 8.2 del Reial Decret 901/2020 disposa el contingut mínim que han de tenir els plans d'igualtat, que és el que es transcriu tot seguit:

- “a) La determinació de les parts que els concerten.*
- b) L'àmbit personal, territorial i temporal.*
- c) L'informe del diagnòstic de situació de l'empresa o, en el supòsit a què es refereix l'article 2.6, un informe de diagnòstic de cadascuna de les empreses del grup.*
- d) Els resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat en els termes que estableix el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.*
- e) La definició d'objectius qualitius i quantitius del pla d'igualtat.*
- f) La descripció de mesures concretes, el termini d'execució i prioritització d'aquestes mesures, així com el disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.*
- g) La identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de cadascuna de les mesures i els objectius.*
- h) El calendari d'actuacions per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de les mesures del pla d'igualtat.*
- i) El sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.*
- j) La composició i el funcionament de la comissió o l'òrgan paritari encarregat del seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica dels plans d'igualtat.*
- k) El procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, mentre la normativa legal o convencional no obligui a adequar-lo.”*

Al seu torn, l'article 17.5 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors fa una remissió a la Llei orgànica 3/2007, quan preveu que l'establiment de plans d'igualtat a les empreses “s'ha d'ajustar al que disposen aquesta llei i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes”.

Al respecte, ni el Reial Decret 901/2020, ni l'Estatut dels Treballadors, ni la Llei orgànica 3/2007, contenen cap previsió que pugui emparar la publicació dels plans d'igualtat de les empreses, incloent les dades personals dels seus treballadors i treballadores. Difusió que, d'altra banda, el Departament reconeix haver dut a terme, sense l'empara de cap de les bases jurídiques previstes per l'article 6 de l'RGPD.

Durant la tramitació d'aquest procediment s'ha acreditat degudament el fet descrit a l'apartat de fets provats, que és constitutiu de la infracció prevista a l'article 83.5.a) l'RGPD, que tipifica la vulneració de *“los principios básicos del tratamiento, incluidas las condiciones para el consentimiento a tenor de los artículos 5, 6, 7 y 9”*, entre els quals hi ha el principi de licitud.

La conducta que aquí s'aborda s'ha recollit com a infracció molt greu a l'article 72.1.b) de l'LOPDGDD, en la forma següent:

“b) El tractament de dades personals sense que es doni alguna de les condicions de licitud del tractament que estableixi l'article 6 del Reglament (UE) 2016/769”

4. L'article 77.2 LOPDGDD disposa que, en el cas d'infraccions comeses pels responsables o encarregats enumerats a l'art. 77.1 LOPDGDD, l'autoritat de protecció de dades competent:

“(...) ha de dictar una resolució que les sancioni amb una amonestació. La resolució ha d'establir així mateix les mesures que escaigui adoptar perquè cessi la conducta o es corregeixin els efectes de la infracció que s'hagi comès.

La resolució s'ha de notificar al responsable o encarregat del tractament, a l'òrgan del qual depengui jeràrquicament, si s'escau, i als afectats que tinguin la condició d'interessat, si s'escau.”

I l'apartat 3r de l'art. 77 LOPDGDD, estableix que:

“3. Sense perjudici del que estableix l'apartat anterior, l'autoritat de protecció de dades ha de proposar també la iniciació d'actuacions disciplinàries quan hi hagi indicis suficients per fer-ho. En aquest cas, el procediment i les sancions que s'han d'aplicar són els que estableix la legislació sobre règim disciplinari o sancionador que sigui aplicable.

Així mateix, quan les infraccions siguin imputables a autoritats i directius, i s'acrediti l'existència d'informes tècnics o recomanacions per al tractament que no s'hagin atès degudament, en la resolució en què s'imposi la sanció s'ha d'incloure una amonestació amb la denominació del càrrec responsable i se n'ha d'ordenar la publicació al «Butlletí Oficial de l'Estat» o autonòmic que correspongui.”

En termes similars a l'LOPDGDD, l'article 21.2 de la Llei 32/2010, determina el següent:

“2. En el cas d'infraccions comeses amb relació a fitxers de titularitat pública, el director o directora de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades ha de dictar una resolució que declari la infracció i estableixi les mesures a adoptar per a corregir-ne els efectes. A més, pot proposar, si escau, la iniciació

d'actuacions disciplinàries d'acord amb el que estableix la legislació vigent sobre el règim disciplinari del personal al servei de les administracions públiques. Aquesta resolució s'ha de notificar a la persona responsable del fitxer o del tractament, a l'encarregada del tractament, si escau, a l'òrgan del qual depenguin i a les persones afectades, si n'hi ha".

En el present cas, resulta innecessari requerir al Departament d'Igualtat i Feminismes l'adopció de mesures correctores per tal de corregir els efectes de la infracció atès que el document controvertit ja no es troba publicat al web del Departament.

Per tot això, resolc:

1. Amonestar al Departament d'Igualtat i Feminismes com a responsable d'una infracció prevista a l'article 83.5.a) en relació amb l'article 5.1 a), ambdós de l'RGPD.

No cal requerir mesures correctores per corregir els efectes de la infracció, de conformitat amb el que s'ha exposat al fonament de dret 4t.

2. Notificar aquesta resolució al Departament d'Igualtat i Feminismes.

3. Comunicar la resolució al Síndic de Greuges, de conformitat amb el que preveu l'article 77.5 de l'LOPDGDD.

4. Ordenar que es publiqui aquesta resolució al web de l'Autoritat (apdcat.gencat.cat), de conformitat amb l'article 17 de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre.

Contra aquesta resolució, que posa fi a la via administrativa d'acord amb els articles 26.2 de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, i 14.3 del Decret 48/2003, de 20 de febrer, pel qual s'aprova l'Estatut de l'Agència Catalana de Protecció de Dades, l'entitat imputada pot interposar, amb caràcter potestatiu, un recurs de reposició davant la directora de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, en el termini d'un mes a comptar des de l'endemà de la seva notificació, d'acord amb el que preveuen l'article 123 i següents de l'LPAC. També pot interposar directament un recurs contenciós administratiu davant els jutjats contenciosos administratius, en el termini de dos mesos a comptar des de l'endemà de la seva notificació, d'acord amb els articles 8, 14 i 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

Si l'entitat imputada manifesta a l'Autoritat la seva intenció d'interposar un recurs contenciós administratiu contra la resolució ferma en via administrativa, la resolució se suspendrà cautelarment en els termes previstos a l'article 90.3 de l'LPAC.

Igualment, l'entitat imputada pot interposar qualsevol altre recurs que consideri convenient per defensar els seus interessos.

La directora,