

RESOLUCIÓ del procediment sancionador núm. PS 44/2015, referent a Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA**Antecedents**

1.- En data 31/10/2014 va tenir entrada a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit pel qual es formulava denúncia d'un sindicat contra Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA (en endavant, FMB), amb motiu d'un presumpte incompliment de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (en endavant, LOPD). En concret, l'entitat denunciant exposava que en data 22/09/2014 un empleat d'FMB va enviar un correu electrònic a un altre treballador d'FMB, responsable de zona, informant-li d'una absència per visita mèdica. Afegeix que el responsable de zona va enviar un correu *"masivo a todos los compañeros de zona"* sobre com s'havien de comunicar les sortides del treball, amb el qual es reenviava el correu que li havia adreçat el treballador que l'informava de la seva propera absència, sense el seu consentiment. D'altra banda, el sindicat denunciant manifestava que *"los trabajadores mediante el SAP, sistema informático de la empresa, tienen acceso a información de otros trabajadores que son personales, como horarios, condiciones laborales, entre otras"*.

2.- L'Autoritat va obrir una fase d'informació prèvia (IP 456/2014), 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, en relació amb la DT 2^a de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, per tal d'obtenir més informació sobre les circumstàncies dels fets i els subjectes responsables.

En el si d'aquesta fase d'informació, per mitjà d'ofici de data 26/06/2015 es va requerir a l'entitat denunciada per tal que informés sobre quina era, al seu parer, l'habilitació legal que empararia la difusió del correu electrònic enviat pel responsable de zona en data 22/09/2014 a la resta dels empleats de zona, sense el consentiment de la persona afectada.

FMB va respondre l'anterior requeriment a través d'escrit de data 10/07/2015, pel qual s'exposava, entre d'altres, el següent:

- Respecte a la finalitat del tractament, que el reenviament del correu electrònic per part d'un treballador a altres treballadors respecte dels quals n'era el responsable es va efectuar: *"con la única y exclusiva finalidad de velar por el buen funcionamiento del Servicio y de avisar al resto de los compañeros de cómo tienen que hacerse las cosas, pues tienen que ser conscientes que al no hacerlo bien están perjudicando tanto la prestación del Servicio, como al resto de empleados, al ser necesario que un compañero cubra la ausencia de otro"*.
- Respecte a l'eventual habilitació legal, que: *"el tratamiento y utilización tiene cabida en el artículo 6 de la LOPD, pues es necesario para el desarrollo de la relación laboral (...) dar a conocer a los compañeros de la misma empresa la ausencia de uno de ellos al trabajo no podemos conceptuarlo como algo necesitado de consentimiento del interesado, siempre hablando en el ámbito laboral e interno de la empresa, pues los datos no se comunican a terceros."*

Carrer Rosselló, 214, Esc. A, 1r 1a
08008 Barcelona

- Respecte al consentiment del treballador afectat o titular de les dades difoses, que: *“el propio interesado es el primero que no da importancia a esa solicitud de ausencia y copia a terceros no interesados con el Servicio, como lo es el sindicato”*.
- Que: *“el contrato laboral del trabajador (...) establece en su cláusula novena que dice literalmente:
“Con la firma del presente documento autorizo a que la empresa FC METROPOLITA DE BARCELONA incorpore al fichero RECURSOS HUMANOS mis datos personales que sean necesarios para poder cumplir las obligaciones establecidas en la legislación vigente, en el convenio colectivo de la entidad, o en el contrato de trabajo, o simplemente sean necesarios o convenientes para el buen desarrollo de mis funciones dentro del correcto funcionamiento de la entidad.”*
- Respecte al coneixement previ de la informació difosa, que: *“(…) la prestación de los servicios por parte de los trabajadores de Metro se rige por turnos y horarios preestablecidos que todos los trabajadores conocen y que además están publicados. Incluso las vacaciones de un compañero al puesto de trabajo y al turno en concreto, es totalmente conocida por el resto, por lo que tampoco podemos hablar de dato reservado o secreto o que no debió conocerse. Quizá no fue muy afortunado que constara la causa de la ausencia. En este caso ir al médico o en otro estar por ejemplo, en el Juzgado. Sin embargo, se intentaba utilizar el caso concreto como ejemplo de la solicitud, y no hubiera sido coherente modificar, añadir o borrar extremos al correo emitido por el compañero”*.

3.- També en el marc d'aquesta fase d'informació prèvia, en data 15/10/2015 l'Autoritat va realitzar un acte d'inspecció a les dependències d'FMB per tal de verificar determinats aspectes relacionats amb el SAP, sistema informàtic que també fou objecte de denúncia. En aquell acte d'inspecció presencial la representant d'FMB va manifestar, entre d'altres, el següent:

- Que els horaris dels empleats d'operativa (personal d'explotació del servei), es poden consultar a través dels llistats de quadres que es nodreix del SAP. Els empleats d'operativa no accedeixen al SAP, sinó als dits llistats.
- Que els empleats d'operativa tenen accés als llistats esmentats, sense haver-hi perfils d'usuaris amb permisos diferents.
- Que en els llistats es publica de cada empleat -identificat pel seu nom i cognoms i número de personal- l'horari, l'activitat que realitza, la destinació de cada empleat, així com el motiu de l'eventual absència (festiu, malaltia, comissió de servei, vacances, etc.).
- Que és necessari publicar aquesta informació per garantir la prestació del servei, per facilitar que els empleats puguin canviar el seu torn amb altres i per tenir constància de quins empleats no estan de servei però poden estar disponibles en cas de necessitat. També és una mesura per garantir la transparència en l'assignació de serveis, de les vacances i el respecte a la antiguitat dels empleats.
- Que la finalitat d'elaborar aquests llistats és la gestió de recursos humans, a efectes de garantir la prestació de serveis.
- Que els dits llistats estan accessibles uns dies abans i s'eliminen al cap de poc temps, per si hi ha reclamacions.
- Que en els llistats no s'inclou cap informació relativa a les retribucions o tipus de contracte o altres condicions laborals.

Carrer Rosselló, 214, Esc. A, 1r 1a
08008 Barcelona

- Que els empleats d'una zona o línia poden accedir a la informació sobre els empleats d'una altra zona o línia per tal de facilitar els canvis.

Així mateix, el personal inspector de l'Autoritat va requerir a l'entitat inspeccionada que accedís a diversos llistats generats per l'aplicació SAP. En concret, s'accedí al llistat general per als agents d'atenció al client, al llistat general per a motoristes i al llistat d'activitats a la zona (servei concret assignat als empleats), tots ells corresponents a l'14/10/2015. Es van efectuar diverses fotografies dels dits llistats, així com de la pàgina que permet l'accés als llistats concrets.

4.- També en el marc de la informació prèvia, es va comprovar que FMB és responsable del fitxer "*Recursos Humanos*", que té com a finalitat el "*tratamiento de datos necesarios para cumplir obligaciones contractuales y de Servicio*", i el qual es troba inscrit al Registre General de Protecció de Dades, depenent de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades.

5.- En data 23/10/2015 la directora de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades va acordar iniciar procediment sancionador contra FMB, en primer lloc, per una presumpta infracció greu prevista a l'article 44.3.d) en relació amb l'article 10 LOPD; i en segon lloc, per una presumpta infracció greu prevista a l'article 44.3.h) en relació amb l'article 9 LOPD. Així mateix, va nomenar persona instructora de l'expedient al funcionari de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, (...). Aquest acord d'inici, juntament amb el plec de càrrecs, es va notificar a l'entitat imputada el 28/10/2015.

En el plec de càrrecs es concedia a l'entitat imputada un termini de deu dies hàbils comptadors a partir del dia següent de la notificació per formular al·legacions i proposar la pràctica de proves que considerés convenientes per a la defensa dels seus interessos.

6.- FMB va formular al·legacions al plec de càrrecs mitjançant escrit de 10/11/2015, les quals s'aborden en l'apartat 2n dels fonaments de dret. L'entitat imputada aportava amb el seu escrit documentació diversa.

7.- En data 18/12/2015 la persona instructora d'aquest procediment va formular proposta de resolució, per la qual proposava que la directora de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades imposés a FMB, en primer lloc, la sanció consistent en una multa de 8.000.- euros (vuit mil euros), com a responsable d'una infracció greu prevista a l'article 44.3.d) en relació amb l'article 10; i en segon lloc, la sanció consistent en una multa de 50.000.- euros (cinquanta mil euros), com a responsable d'una infracció greu prevista a l'article 44.3.h) en relació amb l'article 9, tots ells de la LOPD. Aquesta proposta de resolució fou notificada en data 23/12/2015, i es concedia un termini de 10 dies per formular al·legacions.

8.- Per mitjà d'escrit de 05/01/2016 l'entitat imputada ha formulat al·legacions a la proposta de resolució.

Del conjunt de les actuacions practicades en aquest procediment es consideren acreditats els fets que seguidament es detallen com a fets provats.

Fets Provats

1.- En data 22/09/2014 una persona treballadora d'FMB va enviar un correu electrònic al seu responsable de zona, en el qual avisava que en una data propera s'havia d'absentar per visitar-se al metge. El responsable de zona d'FMB que va rebre aquell correu, en data 23/09/2014 va reenviar aquell correu als "Companys de zona" (58 persones) per tal d'efectuar un recordatori sobre la sistemàtica a seguir en els avisos d'absència al lloc de treball. Aquest reenviament es va efectuar sense el consentiment de la persona afectada.

2.- Tots els empleats d'operativa d'FMB podien accedir, mitjançant la generació d'uns llistats a través del sistema d'informació SAP, a dades personals de la resta d'empleats. En concret, qualsevol dels empleats esmentats, com a usuaris del sistema d'informació SAP utilitzat per FMB podien accedir, de forma indistinta, als següents llistats:

- Llistats generals d'agents d'atenció al client en el que figuren els empleats d'atenció al client, als quals s'identifica a través del codi d'empleat i del nom i cognoms. En aquest llistat consta si l'empleat té o no un servei assignat. En cas afirmatiu, s'indica el codi del servei, línia, zona, torn i horari. I en cas que l'empleat no tingui cap servei assignat, es fa menció al motiu de la incidència (festiu, malaltia –sense especificar–, comissió de servei, vacances, revisió mèdica de l'empresa, etc.).
- Llistats generals per a motoristes en el que figuren els empleats amb la categoria de motorista, als quals s'identifica a través del codi d'empleat i el seu primer cognom. En aquest llistat també consta si l'empleat té o no un servei assignat. En cas afirmatiu, hi figura el servei assignat i l'hora. I en cas que l'empleat no tingui cap servei assignat, en el llistat també s'indica el motiu de la incidència.
- Llistats d'activitats per zona i torn en el que figuren els empleats d'operativa que tenen un servei assignat, als quals s'identifica a través del codi d'empleat i del nom i cognoms. En aquest llistat figura informació concreta sobre el servei assignat (horari, ubicació, funció, etc.).

L'accés per part de totes les persones que formen part del col·lectiu de personal d'operativa d'FMB als llistats esmentats que contenen dades de la resta d'empleats d'operativa i d'altres col·lectius (atenció al client i motoristes), no era necessari per a l'exercici de les seves funcions.

Fonaments de Dret

1.- És d'aplicació al present procediment el previst al Decret 278/1993, de 9 de novembre, sobre el procediment sancionador d'aplicació als àmbits de competència de la Generalitat, segons el previst a la DT 2^a 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.- En el si d'aquest procediment sancionador, l'entitat imputada va formular al·legacions davant el plec de càrrecs i també davant la proposta de resolució. El primer escrit

Carrer Rosselló, 214, Esc. A, 1r 1a
08008 Barcelona

d'al·legacions ja fou analitzat en la proposta de resolució formulada per la persona instructora, si bé es considera procedent fer-hi una menció en la present resolució, atès que en les al·legacions formulades davant la proposta de resolució es reproduïxen en part les formulades prèviament davant el plec de càrrecs. Tot seguit s'analitzen doncs el conjunt d'al·legacions formulades per l'entitat imputada.

2.1.- Sobre la naturalesa jurídica d'FMB

En el primer apartat del seu escrit d'al·legacions davant el plec de càrrecs, l'entitat imputada exposava que la configuració i naturalesa jurídica del servei de transport públic obliga a FMB a adoptar les mesures necessàries per a l'adequada prestació i funcionament del mateix.

A aquest respecte, tal com indicava la persona instructora en la proposta de resolució, és suficient advertir que la necessitat de garantir que la prestació del servei esmentat sigui l'adequada, no exigeix a FMB de respectar el dret fonamental a la protecció de dades de caràcter personal dels seus empleats, i en particular, no obligava a FMB a dur a terme les conductes descrites a l'apartat de fets imputats.

2.2.- Sobre la vulneració del deure de secret (fet provat 1r)

L'entitat imputada reitera en el seu escrit d'al·legacions davant la proposta de resolució que el responsable de zona va emprar el correu remès per un treballador, únicament per recordar a la resta de companys de zona el procediment establert en casos d'absència laboral. Afegeix FMB que la persona afectada ja havia prestat el seu consentiment en el moment de subscriure el contracte de treball per al tractament de les seves dades que esdevinguessin necessàries o convenients per al bon desenvolupament de les seves funcions dins el correcte funcionament d'FMB. A l'últim, l'entitat imputada torna a incidir en què al poder accedir la resta de col·lectius de treballadors d'FMB al llistat de torns i horaris, l'assistència o no d'un treballador "*es totalment conocida por el resto*", per la qual cosa estima que no es pot parlar de dada reservada o secreta.

Tal com exposava la persona instructora en la proposta de resolució, el primer que cal deixar palès és que l'entitat imputada admet la comissió del fet imputat, si bé intenta justificar el reenviament del correu electrònic que aquí es considera constitutiu d'infracció, per la necessitat de recordar a la resta d'empleats de zona el procediment que s'ha de seguir per informar d'una absència.

Doncs bé, aquesta Autoritat considera manifestament innecessari revelar la identitat del treballador que havia informat de la seva absència per informar del procediment a seguir a la resta de companys quan han d'absentar-se. En altres paraules, si no s'hagués reenviat el correu controvertit que contenia les dades personals d'un determinat empleat, s'hauria assolit igualment la finalitat perseguida amb l'enviament del correu recordatori als empleats de zona.

Cal precisar que no es discuteix aquí la potestat d'FMB per tractar la informació proporcionada per un treballador referent a la seva absència per acudir a una visita mèdica, tractament per al qual certament no requereix el consentiment d'acord amb l'article 6.2 de la LOPD, atès que és necessari per al manteniment o compliment de la relació laboral. Ara bé,

Carrer Rosselló, 214, Esc. A, 1r 1a
08008 Barcelona

per mantenir la relació laboral entre FMB i el treballador concret que comunicava l'absència, no era necessari que els seus companys de zona tinguessin accés al missatge de correu electrònic que ell havia dirigit al seu responsable de zona. De la mateixa manera, el consentiment que va obtenir FMB de la persona afectada quan es va formalitzar el contracte per tractar les seves dades les quals s'incorporaven al fitxer "*Recursos Humanos*" per al "*buen desarrollo de mis funciones dentro del correcto funcionamiento de la entidad*", tampoc habilitaria el dit tractament pels motius exposats.

En aquest sentit, l'entitat imputada considera en el seu escrit d'al·legacions davant la proposta de resolució que no correspon a aquesta Autoritat determinar la "*conveniencia empresarial (...), pues aquí para valorar la conveniencia es necesario tener en cuenta, como muy bien saben los trabajadores, cuestiones de servicio, transparencia, paz social, etc...*"

Al respecte, cal subratllar que FMB va obtenir el consentiment de la persona afectada per recollir i tractar les seves dades, que fossin necessàries o convenients per a la finalitat de garantir el bon desenvolupament de les seves funcions com a empleat. Doncs bé, en contra del que sosté FMB, sí correspon a aquesta Autoritat determinar si el tractament d'unes determinades de les dades personals s'ajusta o no a les finalitats perseguides, i en conseqüència, al principi de qualitat de les dades en la seva vessant del principi de finalitat. I és que precisament aquesta Autoritat té com a funció principal, la de vetllar pel compliment de la legislació vigent sobre protecció de dades de caràcter personal, i en connexió amb aquesta funció, li correspon la funció concreta d'atendre les denúncies i exercir les potestats d'inspecció i sancionadora. Tot això, de conformitat amb allò establert als apartats a), h), j) i k) de l'article 5.1 de la Llei 32/2010.

Pel que fa a la recollida d'aquelles dades que siguin convenients per al bon desenvolupament de les funcions de l'empleat dins el correcte funcionament de l'entitat, és oportú incidir en què la jurisprudència ha determinat que no són possibles els consentiments genèrics o inespecífics (Sentència de l'Audiència Nacional de 22/07/2013). El terme "*conveniente*" (que segons el diccionari de la Reial Acadèmia Espanyola es defineix com a "*útil, oportuno, provechoso*"), que figura en la clàusula informativa incorporada a l'annex al contracte de treball de la persona afectada i al qual s'aferra l'entitat imputada, és poc concret. És a dir, no és possible entendre que existeix la suficient determinació i concreció per considerar que la persona afectada estava consentint el tractament de les seves dades que en concret i de forma específica consta descrit al fet provat 1r.

En qualsevol cas, cal reiterar que la finalitat reconeguda per FMB per a la qual es va reenviar el correu electrònic controvertit, era la de recordar a la resta d'empleats de zona com s'havien de tramitar les absències. I és obvi que per assolir aquesta finalitat, no era necessari –ni tan sols convenient– revelar les dades personals de l'afectat.

D'altra banda, l'entitat imputada assenyala que aquesta Autoritat "*debería haberse dirigido al interesado y al menos preguntarle si había o no consentido esta actuación*". Al respecte, és suficient advertir que correspon al responsable del fitxer o tractament la prova de l'existència del consentiment (article 12.3 del Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de desplegament de la LOPD –en endavant, RLOPD–), el qual –com s'ha dit– ha d'ésser lliure, inequívoc, específic i informat (art. 3.h LOPD). I en el present cas,

FMB no ha acreditat que disposés el consentiment de la persona afectada per dur el tractament concret que es considera contrari a la LOPD, tal com s'ha argumentat.

Així doncs, tal com manifestava la persona instructora en la proposta de resolució, quan el responsable del fitxer o tractament recull dades de la persona afectada, encara que la recollida sigui lícita, la informació personal queda subjecta als principis i deures previstos per la LOPD, entre els qual hi figura el deure de secret (art. 10 LOPD).

Respecte el deure de secret, l'Audiència Nacional ha declarat en la seva Sentència de 30/06/2015 que:

“El deber de secreto profesional que recoge el precepto en relación con los datos de carácter personal comporta que el responsable no pueda revelar ni dar a conocer su contenido, con el alcance que prevé su tenor literal, como exigencia elemental a la protección de los datos personales, garantizando el control por su titular sobre su uso y destino. De modo que su infracción supone un claro atentado a la privacidad de dichos datos personales, provocando un acceso a estos, inconsentido por su titular, por parte de terceros no legitimados, que podrían hacer uso de los mismos sin control alguno por su titular.”

Al seu torn, per al cas concret que ens ocupa resulta rellevant la Sentència del Tribunal Suprem de 13/11/2012 que, en abordar un supòsit relatiu a la publicació de dades de caràcter personal en un taulell d'anuncis al qual hi tenien accessos diverses persones de l'organització, es pronuncià en el següent sentit:

“El deber de secreto establecido por el art. 10 LOPD pesa sobre “el responsable del fichero y quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento de los datos de carácter personal”. Es verdad que, a tenor del apartado c) del art. 3 LOPD, responsable del fichero y de su tratamiento puede ser una persona jurídica, como seguramente ocurre en el caso de las Administraciones sanitarias; pero ello no significa necesariamente que todas las personas al servicio de esa persona jurídica puedan tener legítimamente conocimiento de los datos de carácter personal sobre los que pesa el deber de secreto. El conocimiento de información que por su naturaleza es reservada debe quedar limitado a aquellas personas que dentro de la organización la necesitan para el correcto desarrollo de su misión. Sostener otra cosa llevaría a defraudar el sentido de la norma, ya que dar por bueno el conocimiento de datos especialmente protegidos por parte de todas las personas al servicio de una organización equivale a renunciar al secreto. Aplicando cuanto acaba de decirse al presente caso, sólo los facultativos afectados necesitaban conocer la identidad de los pacientes a quienes se debía suministrar metadona, por lo que la fijación de la lista en un tablón de anuncios visible por más personas supuso -con independencia de que éstas estuviesen al servicio del Centro de Salud- una violación de la garantía del secreto sobre datos relativos a la salud.

(...) la posibilidad de que más individuos de los estrictamente necesarios tengan acceso a datos cubiertos por un deber de secreto constituye una infracción de dicho deber, cualquiera que sea la relación de esos individuos con la organización responsable de los datos.”

Carrer Rosselló, 214, Esc. A, 1r 1a
08008 Barcelona

De conformitat amb l'anterior, el fet inqüestionable que el responsable del fitxer o tractament pugui accedir i tractar lícitament dades personals dels seus empleats, no significa que totes les persones de l'organització puguin accedir a aquestes dades personals. Ans al contrari, el deure de secret és exigible també en l'àmbit intern de l'organització, per tal d'evitar que accedeixin a les dites dades personals aquells usuaris que no precisen accedir-hi per raó de les funcions encomanades.

A l'últim, respecte l'al·legació d'FMB relativa a que la informació sobre la visita mèdica d'un empleat concret, i que fou revelada en el correu electrònic controvertit a tots els treballadors de la zona, hauria estat també coneguda pels destinataris del correu a través dels llistats que es poden obtenir del SAP, cal subratllar que, tal com indicava la persona instructora, precisament aquest fet és objecte també d'imputació en aquest procediment, la qual cosa descarta que es pugui admetre com a motiu que habilités la remissió del correu controvertit. Així mateix, cal ressaltar també que la comissió de la conducta descrita al fet provat 1r, no derivava necessàriament de la comissió de la conducta descrita al fet provat 2n, tal com s'argumentarà en el punt 2.4 d'aquest fonament de dret.

2.3.- Sobre la vulneració de les mesures de seguretat (fet provat 2n)

Respecte el fet descrit al punt 2n de l'apartat de fets provats, FMB estima que d'acord amb la clàusula informativa incorporada en els contractes laborals, els empleats haurien consentit que la informació que figura als llistats relativa a la seva persona sigui coneguda per la resta d'empleats. Seguidament, tal com efectuà en l'escrit d'al·legacions davant el plec de càrrecs, defensa l'accés per part de totes les persones que integren el col·lectiu d'empleats d'operativa a les dades de la resta de persones treballadores (servei, torn, horari, vacances, absències, etc.). Al respecte, FMB concreta la necessitat dels empleats d'accedir a les dades personals dels companys que figuraven en els llistats controvertits en un "*dobte motivo: a) Por una mayor transparencia de funcionamiento. Los referidos empleados de la operativa saben y conocen la actuación de sus compañeros y por tanto, es público y conocido por todos ellos las actuaciones del resto (horarios, servicios, turnos, bajas, etc.) evitando así que puedan crearse situaciones ventajosas o de discriminación de unos compañeros sobre otros. (...) b) Y especialmente, por necesidades del servicio. Pues como hemos avanzado, cuando un compañero no puede acudir al trabajo, por enfermedad o indisposición, el servicio del metro no puede pararse, y los demás compañeros tienen que saber dónde acudir y FMB tiene que saber a qué otro trabajador puede llamar para cubrir*".

En primer lloc, és necessari deixar palès que el fet provat 2n es refereix a la possibilitat que tots els empleats d'operativa d'FMB poguessin accedir a través del SAP als llistats indicats en l'apartat de fets provats i que contenien dades personals de la resta de treballadors. És a dir, no s'imputa la vulneració del principi de consentiment, sinó el de seguretat de les dades. No obstant això, és necessari reiterar que el consentiment obtingut per l'entitat imputada dels empleats respecte el tractament de les seves dades, en cap cas legitimaria la conducta imputada pels mateixos motius que s'ha exposat en l'apartat precedent, és a dir, al no poder justificar-se de cap manera per les finalitats perseguides.

Assentat l'anterior, tal com exposava la persona instructora en la proposta de resolució, cal partir de la premissa que el gruix dels empleats d'FMB (3.634 persones conformaven la

Carrer Rosselló, 214, Esc. A, 1r 1a
08008 Barcelona

plantilla absoluta a 31/12/2014, segons consta en l'informe anual o Resum de gestió 2014 – darrer informe publicat–, emès el juny del 2015 i disponible a l'apartat documentació corporativa del web www.tmb.cat), el conformen el col·lectiu d'empleats d'operativa (personal d'explotació del servei). Per tant, els llistats esmentats contenen dades personals –incloses les relatives a absències per malaltia- de milers de persones, i al seu contingut hi poden accedir de manera indiscriminada totes les persones que formen part del col·lectiu d'empleats d'operativa –és a dir, també milers de persones- sense que s'hagi implementat la mesura de seguretat específicament prevista a l'art. 91 del RLOPD, que té per finalitat el garantir que únicament puguin accedir a les dades personals que són objecte de tractament, aquells usuaris –persones treballadores d'FMB- que ho necessiten per a l'exercici de les seves funcions.

En el present supòsit, la gestió d'assignació dels serveis i torns, i en particular la relativa a la necessitat de cobrir un determinat lloc de treball "*cuando un compañero no puede acudir al Trabajo, por enfermedad o indisposición*" o la sol·licitud d'un canvi de torn, no és funció que pugui recaure en totes i cadascuna de les persones treballadores que formen part del col·lectiu d'operativa d'FMB, sinó que la necessitat inqüestionable de garantir la correcta prestació del servei essencial de transport, porta a considerar que tal funció està encomanada a la unitat responsable de recursos humans d'FMB, o a les persones que tenen encomanades responsabilitats o tasques de coordinació del servei. Altra cosa seria l'accés a determinada informació per part dels titulars dels òrgans de representació dels treballadors, vinculat a les possibilitats de control que la legislació vigent reconeix als dits òrgans, però no és aquest accés privilegiat el que s'imputa aquí, sinó el que es permet a tots i cadascun dels empleats esmentats, sense cap mena de restricció, ni tan sols respecte a determinades categories, o línies o zones de transport.

Com s'ha avançat, l'accés a les dades compreses en els llistats controvertits sí seria òbviament necessari en el cas del personal de recursos humans, i fins i tot en el cas de les persones amb responsabilitats sobre la línia o la zona afectada.

A l'últim, pel que fa a l'al·legació d'FMB consistent en què la conducta que aquí és objecte d'imputació és "*sobradamente conocida*", cal precisar que el fet que l'incompliment d'una mesura de seguretat imposada per la legislació de protecció de dades sigui públic i notori, no pot eximir de les responsabilitats derivades de tal incompliment.

2.4.- Sobre la incompatibilitat de les infraccions

En la darrera al·legació davant la proposta de resolució, i amb caràcter subsidiari, FMB manté que en el present cas no s'està davant dues infraccions separades, sinó que en tot cas una és conseqüència de l'altra.

En relació amb aquesta al·legació, tal com indicava la persona instructora en la proposta de resolució, en primer lloc s'ha de descartar que es doni aquí una concurrència d'infraccions, com seria el cas del concurs medial d'infraccions, que es donaria si una de les infraccions fos conseqüència de l'altra, circumstància però que no es dona en el present procediment. Així, la 1a de les conductes provades obeeix a un fet puntual en què un responsable d'FMB comunicava a determinats empleats d'una zona concreta el procediment a seguir per

comunicar absències en el treball, i a tal efecte, es revelava informació referent a una única persona afectada que constava en el correu que fou reenviat.

D'altra banda, la 2a de les conductes provades respon a un defecte estructural en la implementació de la mesura de seguretat relativa al control d'accessos, de forma que els empleats d'operativa podien accedir a uns llistats on constava determinada informació de la resta de companys.

Així doncs, cal concloure que la revelació a través del correu electrònic controvertit de les dades de l'empleat que havia comunicat la visita mèdica (fet provat 1r), no es pot considerar com una conseqüència ineludible de la implantació d'un sistema d'informació que permetia a totes les persones usuàries accedir a dades de la resta (fet provat 2n). En definitiva, que aquesta 2a infracció no és un mitjà o instrument necessari per cometre la 1a infracció, ni a l'inrevés.

D'altra banda, tampoc no es pot acceptar que la conducta descrita en el fet provat 1r (reenviament del correu electrònic) no es pugui qualificar com a vulneració del deure de secret perquè –segons FMB- ja s'haurien fet públiques anteriorment. Al respecte, cal dir que l'eventual difusió il·lícita d'unes dades personals que havien de ser confidencials, no habilitaria posteriors difusions també il·lícites. I en qualsevol cas, és lògic inferir que el motiu pel qual l'empleat comunicà l'absència al seu responsable de zona a través de correu electrònic, fou precisament perquè aquesta informació encara no constava als llistats controvertits, i en conseqüència, el destinatari del missatge no en tenia coneixement. Això, sense perjudici del que es dirà en el fonament de dret 5è, respecte la graduació de les sancions.

En definitiva, les al·legacions formulades per FMB davant la proposta de resolució no poden prosperar.

3.- En relació als fets descrits al punt 1r de l'apartat de fets provats, relatius a la vulneració del deure de secret, cal acudir a l'article 10 de la LOPD, el qual preveu el següent:

“El responsable del fitxer i els qui intervinguin en qualsevol fase del tractament de les dades de caràcter personal estan obligats al secret professional pel que fa a les dades i al deure de guardar-les, obligacions que subsisteixen fins i tot després de finalitzar les seves relacions amb el titular del fitxer o, si s'escau, amb el seu responsable.”

El deure de secret comporta, segons disposa l'article 10 de la LOPD, el deure de guardar les dades personals objecte de tractament. Les obligacions del secret professional i custòdia de les dades que disposa el citat precepte, suposa una garantia que la informació registrada no arribarà a coneixement de persones no autoritzades. És a dir, l'obligació establerta a l'article 10 de la LOPD té com a finalitat evitar que, per part del responsable del fitxer i els qui intervinguin en qualsevol fase del tractament, es produeixin filtracions de dades personals no consentides per les persones titulars de les mateixes. Així, el Tribunal Superior de Justícia de Madrid ha declarat en la seva Sentència de 19/07/2001: *“El deber de guardar secreto del artículo 10 queda definido por el carácter personal del dato integrado en el fichero, de cuyo secreto sólo tiene facultad de disposición el sujeto afectado, pues no en vano el derecho a la intimidad es un derecho individual y no colectivo. Por ello es igualmente ilícita la comunicación*

Carrer Rosselló, 214, Esc. A, 1r 1a
08008 Barcelona

a cualquier tercero con independencia de la relación que mantenga con él la persona a que se refiera la información (...)”.

En aquest mateix sentit, la Sentència de l'Audiència Nacional de data 29/03/2006 es pronuncia al fonament de dret tercer en els termes següents:

“El deber de secreto profesional que incumbe a los responsables de ficheros automatizados, recogido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 5/1992, comporta que el responsable -en este caso, la entidad bancaria recurrente- de los datos almacenados -en este caso, los derivados de la cuenta bancaria de la denunciante- no se pueden revelar ni dar a conocer su contenido teniendo el "deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de finalizar sus relaciones con el titular del fichero automatizado o, en su caso, con el responsable del mismo" (artículo 10 citado).

Este deber es una exigencia elemental y anterior al propio reconocimiento del derecho fundamental a la libertad informática a que se refiere la STC 292/2000, y por lo que ahora interesa, comporta que los datos tratados automatizadamente, como son los datos relativos a la información fiscal, no pueden ser conocidos por ninguna persona o entidad, pues en eso consiste precisamente el secreto.

Este deber de sigilo resulta esencial en las sociedades actuales cada vez más complejas, en las que los avances de la técnica sitúan a la persona en zonas de riesgo para la protección de derechos fundamentales, como la intimidad o el derecho a la protección de los datos que recoge el artículo 18.4 de la CE. En efecto, este precepto 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" (STC 202/2000). 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" (STC 292/2000) 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."

A l'últim, també l'Audiència Nacional en la seva Sentència de 12/11/2009, en el fonament de dret cinquè exposa el següent:

“Este deber de secreto pretende que los datos personales no puedan conocerse por terceros, salvo en los supuestos recogidos en otros preceptos de la LOPD, como el Art. 11 (comunicación de datos) o el artículo 12 (acceso a los datos por cuenta de terceros).

En definitiva, el deber de secreto trata de salvaguardar o tutelar el derecho de las personas a mantener la privacidad de sus datos de carácter personal y el poder de control o disposición sobre los mismos. Este deber de secreto está lógicamente relacionado con el secreto profesional que, según el auto del Tribunal Constitucional de 11 de diciembre de 1989 "... se entiende como la sustracción al conocimiento ajeno, justificada por razón de una actividad, de datos o informaciones obtenidas que conciernen a la vida privada de las personas". El deber de secreto en el tratamiento de datos personales, tiene la misma fundamentación jurídica,

Carrer Rosselló, 214, Esc. A, 1r 1a
08008 Barcelona

pero se refiere al ámbito estricto del tratamiento de los datos personales, para que el responsable del fichero y, cualquier persona que intervenga en el tratamiento, esté obligado al mantener la confidencialidad de tales datos personales.”

Doncs bé, tal com indicava la persona instructora, durant la tramitació d'aquest procediment s'ha acreditat degudament el fet descrit al punt 1r de l'apartat de fets provats, el qual aquest instructor el considera constitutiu de la infracció greu prevista a l'article 44.3.d) de la LOPD, que en la seva redacció donada per la Llei 2/2011, de 4 de març, d'economia sostenible (en endavant, LES), tipifica com a tal:

“d) La vulneració del deure de guardar secret sobre el tractament de les dades de caràcter personal al qual es refereix l'article 10 d'aquesta Llei.”

4.- Pel que fa al fet descrit al punt 2n de l'apartat de fets provats, referent a la seguretat de les dades, cal acudir a l'article 9 de la LOPD, el qual disposa que:

- “1. El responsable del fitxer i, si s'escau, l'encarregat del tractament han d'adoptar les mesures de caràcter tècnic i organitzatiu necessàries que garanteixin la seguretat de les dades de caràcter personal i n'evitin l'alteració, la pèrdua, el tractament o l'accés no autoritzat, tenint en compte l'estat de la tecnologia, la naturalesa de les dades emmagatzemades i els riscos a què estan exposats, tant si provenen de l'acció humana o del medi físic o natural.*
- 2. No s'han de registrar dades de caràcter personal en fitxers que no compleixin les condicions que es determinin per via reglamentària en relació amb la seva integritat i seguretat i a les dels centres de tractament, locals, equips, sistemes i programes.*
- 3. S'han d'establir per reglament els requisits i les condicions que han de complir els fitxers i les persones que intervinguin en el tractament de les dades a què es refereix l'article 7 d'aquesta Llei ”*

Aquest desenvolupament reglamentari pel que fa a les mesures de seguretat a adoptar, s'ha dut a terme mitjançant el RLOPD, i en concret amb el seu Títol VIII. Doncs bé, les actuacions que s'han dut a terme porten a considerar provat que FMB ha vulnerat la mesura de seguretat prevista a l'article 91 del RLOPD, precepte que regula el control d'accés en els següents termes:

- “1. Els usuaris han de tenir accés només als recursos que necessitin per a l'exercici de les seves funcions.*
- 2. El responsable del fitxer s'ha d'encarregar que hi hagi una relació actualitzada d'usuaris i perfils d'usuaris, i els accessos autoritzats per a cadascun d'ells.*
- 3. El responsable del fitxer ha d'establir mecanismes per evitar que un usuari pugui accedir a recursos amb drets diferents dels autoritzats. (...)”*

De conformitat amb l'anterior, el fet recollit al 2n punt de l'apartat de fets provats, tal com indicava la persona instructora, es considera que és constitutiu d'una infracció greu de l'article 44.3.h) de la LOPD, que en la seva redacció donada per la LES, tipifica com a tal:

“h) Mantenir els fitxers, locals, programes o equips que continguin dades de caràcter personal sense les degudes condicions de seguretat que es determinin per via reglamentària.”

Carrer Rosselló, 214, Esc. A, 1r 1a
08008 Barcelona

5.- En tractar-se FMB d'una entitat de dret privat, resulta d'aplicació el règim sancionador general previst a l'article 45 de la LOPD.

L'article 45.2 de la LOPD, en la seva redacció donada per la Llei 2/2011, preveu per a les infraccions de caràcter greu, una sanció de multa de 40.001 fins a 300.000 euros; i per a les infraccions de caràcter lleu –a tenir en compte pel que es dirà a continuació sobre l'art. 45.5 LOPD-, una sanció de multa de 900 fins a 40.000 euros.

L'art. 45.5 de la LOPD, determina el següent:

"5. L'òrgan sancionador ha d'establir la quantia de la sanció i aplicar l'escala relativa a la classe d'infraccions que precedeixi immediatament en gravetat aquella en què s'integra la considerada en el cas de què es tracti, en els supòsits següents:

- a) Quan s'aprecii una qualificada disminució de la culpabilitat de l'imputat o de l'antijuridicitat del fet com a conseqüència de la concurrència significativa de diversos dels criteris enunciats a l'apartat 4 d'aquest article.*
- b) Quan l'entitat infractora hagi regularitzat la situació irregular de manera diligent.*
- c) Quan es pugui apreciar que la conducta de l'afectat ha pogut induir a cometre la infracció.*
- d) Quan l'infractor hagi reconegut espontàniament la seva culpabilitat.*
- e) Quan s'hagi produït un procés de fusió per absorció i la infracció sigui anterior a aquest procés, de manera que no és imputable a l'entitat absorbent."*

Aquest precepte permet, doncs, la possibilitat d'aplicar l'escala de sancions prevista per a les infraccions de grau inferior a la imputada. És a dir, que permet imposar una sanció lleu per la comissió d'una infracció greu. Ara bé, aquesta especial atenuació de la multa només procedeix quan, entre d'altres, hagi resultat acreditada la concurrència de diversos dels criteris enumerats en l'article 45.4 de la LOPD, la qual cosa permeti apreciar una qualificada disminució de la culpabilitat de l'imputada o de l'antijuridicitat del fet.

Dit això, correspon dirimir a continuació la sanció econòmica que correspon imposar per a cadascuna de les dues infraccions greus que aquest instructor considera provades.

5.1.- Quant al fet indicat al punt 1r dels fets provats

Com s'ha argumentat al fonament de dret 3r, els fets esmentats es consideren constitutius d'una infracció greu, però conforme a l'art. 45.5 LOPD es considera aplicable la rebaixa d'un grau i aplicar l'escala de sancions prevista per a les infraccions lleus, en concret per apreciar-se una disminució qualificada de la culpabilitat de l'entitat imputada (45.5.a LOPD), i això en base a la concurrència significativa de diversos criteris dels previstos a l'article 45.4 de la LOPD. En concret, el caràcter puntual –i no continuat- de la infracció (art. 45.4.a), la manca de beneficis obtinguts com a conseqüència de la comissió de la infracció (art. 45.4.e) i que la infracció l'hauria comès un empleat de FMB que per a l'exercici de les seves funcions no té una especial vinculació amb els tractaments de dades personals, i que possiblement en la revelació de dades a través del correu electrònic, hauria tingut en compte l'existència d'una funcionalitat al sistema d'informació (SAP) que permetria accedir a dades personals dels empleats, a través de la generació de llistats (art. 45.4.j).

Carrer Rosselló, 214, Esc. A, 1r 1a
08008 Barcelona

Ara bé, un cop aplicada l'opció prevista a l'art. 45.5 LOPD d'imposar la sanció en el grau inferior, cal determinar la quantia de la sanció, dins dels límits previstos per a les sancions lleus (de 900 a 40.000 euros).

En aquest sentit, l'entitat imputada estima que la sanció *"debería ser en la banda mínima o inicial, es decir unos 900 euros, por los mismos motivos que al-lega la propia Autoritat Catalana de Protecció de Dades"*.

El primer que cal dir al respecte és que, com és lògic, els criteris relacionats a l'art. 45.4 LOPD que s'han tingut en compte per aplicar la rebaixa d'un grau conforme a l'art. 45.5.a), no es poden tenir en compte novament com a criteris d'atenuació en la graduació de la quantia a imposar, ja dins l'escala de les lleus. Dit això, segons el que estableix l'article 45.4 de la LOPD i de conformitat amb el principi de proporcionalitat consagrat a l'article 131 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú (en endavant, LRJPAC), tal com proposava la persona instructora, és procedent imposar la sanció de 8.000 (vuit mil) euros, és a dir compresa en la franja baixa de l'escala de les lleus (de 900 a 40.000 euros), i això en base al següent.

D'una banda es considera que concorren com a criteris atenuants de l'art. 45.4 LOPD els següents: a) el baix volum dels tractaments efectuats, ja que només afectava a una persona (art. 45.4.b); i b) la manca de reincidència en la comissió d'infraaccions de la mateixa naturalesa (art. 45.4.g). Enfront dels criteris atenuants que concorren en el present cas, tal com exposava la persona instructora en la proposta de resolució, s'observa però també la presència del criteri agreujant referent al volum de negoci de l'entitat infractora (art. 45.4.d), així com el nombre elevat de destinataris del correu electrònic controvertit, i també la tipologia de les dades personals revelades, relatives a una absència del lloc de treball que obeïa a una visita al metge. L'apreciació en el present cas dels criteris agreujants esmentats impedeix imposar la sanció mínima de 900 euros prevista per a les sancions lleus i justifica la quantia de sanció imposada.

5.2.- Quant al fet indicat al punt 2n dels fets provats

A aquest respecte, FMB considera que també procediria la rebaixa d'un grau d'acord amb l'article 45.5.a) de la LOPD, i això per la concurrència dels següents criteris enunciats a l'article 45.4 de la LOPD com a atenuants: la manca de beneficis obtinguts com a conseqüència de la infracció (art. 45.4.e); la manca d'intencionalitat (art. 45.4.f); la naturalesa dels perjudicis causats (art. 45.4.h) i que la publicació dels llistats en les condicions imputades s'efectuà *"a petición de la transparencia solicitada por los propios representantes de los trabajadores y para su comodidad en la prestación del servicio"*.

Doncs bé, a diferència del que s'ha exposat sobre el fet provat 1r, tal com indicava la persona instructora en la proposta de resolució, no es pot utilitzar aquí la solució prevista per l'article 45.5 LOPD, és a dir, aplicar l'escala de sancions lleus per la comissió de la infracció greu de vulneració de les mesures de seguretat exigibles. I això perquè es considera que no concorre en el present cas cap dels supòsits previstos a l'article 45.5 LOPD, i en particular, el previst a l'article 45.5.a) de la LOPD, atès que no concorre en aquest cas una disminució qualificada de

Carrer Rosselló, 214, Esc. A, 1r 1a
08008 Barcelona

la culpabilitat de l'entitat imputada, i això en base a que no s'observa la concurrència significativa de diversos dels criteris dels previstos a l'article 45.4 de la LOPD com a atenuants, tal com s'exposa més endavant.

Així doncs, cal determinar la quantia de la sanció que correspon a imposar, dins l'escala prevista per a les infraccions greus (de 40.001 a 300.000 euros). Com a criteris atenuants només es podria admetre la concurrència de la manca de beneficis obtinguts com a conseqüència de la comissió de la infracció (art. 45.4.e) i la manca de reincidència en la comissió d'infraccions de la mateixa naturalesa (art. 45.4.g).

Per contra, tal com exposava la persona instructora en la proposta de resolució, concorren aquí fins a tres criteris agreujants: a) caràcter continuat de la infracció (art. 45.4.a); b) volum de tractaments, ja que afectaven a milers de persones -tots els empleats d'operativa d'FMB- (art. 45.4.b); i c) volum de negoci de l'entitat imputada (art. 45.4.d).

Així les coses, segons el que estableix l'article 45.4 de la LOPD i de conformitat amb el principi de proporcionalitat consagrat a l'article 131 de la LRJPAC, és procedent imposar la sanció de 50.000 (cinquanta mil) euros.

Tal com s'ha avançat, FMB també invoca en el seu escrit d'al·legacions davant la proposta de resolució altres causes previstes a l'article 45.4 de la LOPD com a criteris atenuants. Seguidament, s'exposen de forma diferenciada els motius pels quals aquesta Autoritat no aprecia la seva concurrència com a atenuants dels criteris esgrimits per FMB.

5.2.1.- Sobre la manca d'intencionalitat (art. 45.4.f LOPD)

En primer lloc, l'entitat imputada esgrimeix la manca d'intencionalitat ja que, al seu parer, *“no hay intención de vulnerar la LOPD.”*

Quant a la manca d'intencionalitat que esgrimeix FMB, cal recordar que la responsabilitat de les persones físiques o jurídiques per la comissió d'infraccions administratives resulta exigible fins i tot quan no s'aprecia la intenció específica d'infringir l'ordenament (art. 130.1 LRJPAC i SAN de 28/11/2007). Es fa necessari recordar també en aquest punt que en el cas d'entitats en què el tractament de dades personals constitueix una part habitual de la seva activitat, com és el cas d'FMB, se les ha d'exigir una especial diligència i cura en el respecte de la normativa de protecció de dades. Així, aquestes entitats han de ser especialment diligents i curoses al realitzar operacions que comportin un tractament de les dades personals.

Un cop efectuada aquesta precisió, a criteri d'aquesta Autoritat no es pot admetre que en el present cas el grau d'intencionalitat pugui operar com a causa atenuant, i això perquè la implementació d'una funcionalitat en el sistema d'informació de gestió de les dades de les persones empleades, que vulnera les mesures de seguretat exigides, resideix en l'àmbit d'actuació i decisió de la pròpia entitat. És més, cal remarcar que la conducta concreta que s'imputa no es refereix a la no-implantació d'una mesura de seguretat, sinó a la implantació voluntària i intencionada d'una funcionalitat, que xoca frontalment amb la mesura de seguretat exigida per l'art. 91 del RLOPD (control d'accés).

Carrer Rosselló, 214, Esc. A, 1r 1a
08008 Barcelona

5.2.2.- Sobre la transparència

En segon lloc, FMB manifesta que la publicació dels llistats en les condicions imputades s'efectuà *"a petición de la transparencia solicitada por los propios representantes de los trabajadores y para su comodidad en la prestación del servicio"*.

Doncs bé, també escau subratllar aquí que el deure d'implementar de manera correcta i efectiva les mesures de seguretat exigides pel RLOPD recau sobre el responsable del fitxer o tractament. Així doncs, FMB estava obligada a implementar la mesura de seguretat relativa al control d'accés (art. 91 RLOPD), la qual és exigible a tots els fitxers o tractaments de dades, al tractar-se d'una mesura de seguretat de nivell bàsic, de manera que seria irrellevant l'eventual existència d'una petició prèvia formulada pels representants dels treballadors en el sentit indicat, atès que si la dita petició resultava contrària a l'ordenament, senzillament no s'havia d'atendre, per tal d'assegurar el respecte al dret fonamental a la protecció de dades de caràcter personal.

5.2.3.- Sobre la naturalesa dels perjudicis causats.

A l'últim, l'entitat imputada invoca com a criteri atenuant la naturalesa dels perjudicis causats (art. 45.4.h).

Tampoc no es pot admetre la concurrència d'aquesta causa com a circumstància atenuant, i això perquè atès el nombre elevadíssim d'usuaris que podien accedir als llistats controvertits, i per tant a les dades de totes les persones que allà hi figuraven, impedeixen admetre l'absència de danys i perjudicis en les persones afectades, si bé es precisa que la causa invocada tampoc no s'ha aplicat aquí com a circumstància agreujant.

6.- Davant la constatació de les infraccions previstes a l'article 44 de la LOPD, per al cas de fitxers o tractaments de titularitat privada, l'article 21.3 de la Llei 32/2010 faculta a la directora de l'Autoritat per tal que en la resolució per la qual es declari la infracció, a més d'imposar les sancions que corresponguin -segons el que s'ha exposat en el fonament de dret anterior- pugui establir les mesures que escau adoptar perquè cessin o es corregeixin els efectes de la infracció.

És en virtut d'aquesta facultat que, tal com proposava la persona instructora, procedeix requerir FMB per tal que al més aviat possible, i com a màxim en el termini de 10 dies a comptar des del dia següent a la notificació de la resolució, implementi la mesura de seguretat relativa al control d'accés (art. 91 RLOPD) pel que fa als llistats esmentats en el punt 2n de l'apartat de fets provats, tenint en compte el que s'ha indicat als fonaments de dret precedents. Un cop s'hagi adoptat la mesura correctora descrita en el termini assenyalat a l'efecte, en el termini dels 10 dies següents FMB haurà de donar-ne compte a l'Autoritat, sense perjudici de la facultat d'inspecció d'aquesta Autoritat per tal d'efectuar les verificacions corresponents.

D'altra banda, en relació a la primera de les infraccions que aquí se sanciona, relativa a la vulneració del deure de secret, no es considera procedent requerir a FMB l'adopció de

Carrer Rosselló, 214, Esc. A, 1r 1a
08008 Barcelona

mesures correctores, per tractar-se d'un fet aïllat i puntual, amb el qual s'haurien consumat els efectes de la infracció.

Fent ús de les facultats que em confereixen l'article 15 del Decret 278/1993, de 9 de novembre, sobre el procediment sancionador d'aplicació als àmbits de competència de la Generalitat de Catalunya,

RESOLC

Primer.- Imposar a Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA, en primer lloc, la sanció consistent en una multa de 8.000.- (vuit mil) euros, com a responsable d'una infracció greu prevista a l'article 44.3.d) en relació amb l'article 10; i en segon lloc, la sanció consistent en una multa de 50.000.- (cinquanta mil) euros, com a responsable d'una infracció greu prevista a l'article 44.3.h) en relació amb l'article 9, tots ells de la LOPD.

Segon.- Requerir FMB per tal que adopti les mesures correctores assenyalades al fonament de dret 6è, i acrediti davant aquesta Autoritat les actuacions dutes a terme per donar-hi compliment.

Tercer.- Notificar aquesta resolució a FMB.

Quart.- Ordenar la publicació de la Resolució al web de l'Autoritat (www.apd.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, recurs de reposició davant la directora de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació, d'acord amb el que preveu l'article 116 i següents de la Llei 30/1992 o bé interposar directament recurs contenciós administratiu davant els Jutjats del Contenciós Administratiu, en el termini de dos mesos a comptar 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.

Igualment, l'entitat imputada pot interposar qualsevol altre recurs que consideri convenient per a la defensa dels seus interessos.

La directora

M. Àngels Barbarà i Fondevila

Barcelona, 4 de març de 2016