

Calle Rosselló, 214, esc. A,1r 1a
08008 Barcelona

Identificación del expediente

Resolución de archivo de la información previa abierta a raíz de las denuncias núm. IP 28/2019 e IP 116/2019, referente a la Red Sanitaria y Social Santa Tecla

Antecedentes

1. En fechas 28/01/2019 y 08/02/2019 tuvieron entrada en la Autoridad, por remisión de la Agencia Española de Protección de Datos, dos escritos por los que dos personas formulaban sendas denuncias (IP 28/2019 y IP 116/2019, respectivamente) contra la Red Sanitaria y Social Santa Tecla (en adelante, Red Sta.Tecla), con motivo de un presunto incumplimiento de la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

En concreto, las personas denunciantes -que prestan servicio en la Red Sanitaria y Social Santa Tecla- se quejaban de que para acceder a la intranet corporativa, se le exigía marcar previamente una casilla por la que consienten el tratamiento de sus datos personales por parte de la empresa, en unas condiciones que consideran del todo "abusivas". Concretamente las denuncias hacen alusión a la necesidad de facilitar a la organización el número de teléfono o dirección de correo electrónico particular o, en su defecto, comprometerse a acceder a diario a su correo corporativo; para que la empresa pueda contactar con el/la trabajador/a según las necesidades del servicio.

Para acreditar los hechos denunciados, se aportaba la siguiente documentación:

- a) Impresión de pantalla de acceso a la intranet, al final de la cual aparece un botón de "Aceptar". Según las personas denunciantes, el sistema sólo permite continuar (clicando este botón "Aceptar") si se marca la casilla correspondiente a "Acepto el tratamiento de mis datos personales".
- b) Documento titulado "Documento de información y consentimiento del trabajador/a", en el que consta el siguiente literal.

"Le informamos que, en ocasiones, cuando las necesidades del servicio así lo requieran, y con el fin de la correcta prestación de sus servicios profesionales, podemos enviarle mensajes "sms" a su móvil con información relativa a su puesto de trabajo .

En el supuesto de que no quiera autorizar la recepción de "sms", debe tener en cuenta que las eventuales necesidades del servicio que se le tengan que comunicar, se formalizarán a través de su dirección de correo electrónico corporativo, siendo su responsabilidad acceder - diariamente con la finalidad de estar en condiciones de cumplir con las instrucciones que se le hayan dirigido.

Calle Rosselló, 214, esc. A,1r 1a
08008 Barcelona

Le informamos que, a pesar de que usted dispone de una dirección de correo electrónico proporcionada por la organización, puede autorizar a que le envíen correos con información profesional a su dirección de correo electrónico particular.

En el supuesto de que no quiera autorizar la recepción de correos electrónicos en su dirección de correo particular, debe tener en cuenta que las eventuales necesidades del servicio que se le tengan que comunicar, se formalizarán a través de su dirección de correo electrónico corporativo, siendo su responsabilidad acceder a diario con el fin de estar en condiciones de cumplir con las instrucciones que se le hayan dirigido”.

2. Una de las personas denunciantes ejerció su derecho de oposición a que sus datos fueran comunicados a la entidad denunciada, dada su condición de trabajador de la misma.

Esta solicitud fue estimada por la Autoridad mediante resolución de 15/02/2019.

3. La Autoridad abrió una fase de información previa, de acuerdo con lo que prevé el artículo 7 del Decreto 278/1993, de 9 de noviembre, sobre el procedimiento sancionador de aplicación a los ámbitos de competencia de la Generalidad, y el artículo 55.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas (en adelante, LPAC), para determinar si los hechos eran susceptibles de motivar la incoación de un procedimiento sancionador, la identificación de la persona o personas que pudieran ser responsables y las circunstancias relevantes que concurrían.

4. En esta fase de información, en fecha 22/05/2019 se requirió a la entidad denunciada para que informara sobre las siguientes cuestiones:

- 1 SI, tal y como afirman las personas denunciantes, cada vez que el/la trabajador/a quiere acceder a la red corporativa o intranet, debe marcar necesariamente la casilla aceptando el tratamiento de datos personales.
- 2 Indicara en qué momento se muestra al trabajador/a el documento llamado “Documento de información y consentimiento del trabajador/a” (por ejemplo, si se muestra cada vez que el trabajador entra en la intranet y previamente a la aceptación del tratamiento de sus datos, o sólo se muestra la primera vez que accede, etc.).
- 3 El documento indicado explicita que, en caso de que las personas trabajadoras no faciliten su teléfono móvil o dirección de correo particular para recibir “sms” o correos electrónicos por parte de la empresa, tendrán que tener en cuenta que *“las necesidades del servicio que se le tengan que comunicar, se formalizarán a través de su dirección de correo electrónico corporativo, siendo su responsabilidad acceder diariamente con la finalidad de estar en condiciones de cumplir con las instrucciones que se le hayan dirigido”*. En relación con este inciso transcrito, informara sobre los siguientes extremos:
 - d.1) Cuáles serían las “instrucciones” dirigidas al personal y si éstas serían comunes a todo el personal o, por el contrario, serían diferentes en función de la categoría/colectivo profesional.
Es necesario aportar una copia del modelo o modelos de instrucciones facilitadas al personal.
 - d.2) En qué momento se proporciona a cada una de las personas trabajadoras dichos instrucciones, y, en especial, en qué momento se le informa de la eventual obligación

Calle Rosselló, 214, esc. A, 1r 1a
08008 Barcelona

de acceder diariamente al correo corporativo para cumplir con sus funciones en caso de no facilitar su teléfono o correo electrónico particular. En la medida de lo posible, debe acreditar este extremo.

- d.3) Confirmara que en caso de incumplir alguna instrucción dirigidas a las personas trabajadoras por medios electrónicos (ya sea al teléfono móvil o dirección de correo particulares facilitados o al correo corporativo) se le podrían exigir responsabilidades disciplinarias.

5. En fecha 31/05/2019, la Red Sta. Tecla respondió a dicho requerimiento a través de escrito en el que exponía lo siguiente:

- Que "A raíz de la entrada en vigor de la nueva normativa en materia de protección de datos, y para agilizar el proceso de comunicar adecuadamente a los trabajadores ya incorporados a la plantilla de la entidad de las novedades en materia y el tratamiento que se ' hace de sus datos por parte de la entidad, se consideró oportuno hacer uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para hacerlo causando las menores molestias posibles a los trabajadores ya incorporados a la entidad mediante el entrada en el portal del trabajador de la corporación, no en la intranet. Esta aplicación -portal del trabajador- del servicio de recursos humanos, sirve para consultar y descargar nóminas, comunicaciones del Departamento de recursos humanos, etc.

Además, se aprovechó para recabar el consentimiento expreso de la vía de comunicación que preferían utilizar, si el correo corporativo como recomienda la organización, o, excepcionalmente, mediante el teléfono personal o el correo electrónico personal (...), consentimiento de uso de los que puede revocarse en cualquier momento.

Sin embargo, una vez que han aceptado que han sido informados del tratamiento, y han consentido o no el uso de medios de comunicación no corporativos (correo electrónico y teléfono móvil), no les vuelve a aparecer este cuadro de diálogo, es decir, únicamente aparece la casilla aceptando haber sido informados sobre el tratamiento de datos personales en el portal del trabajador en el primer acceso a este aplicativo una vez se actualizó por primera vez el documento de información y consentimiento (...)

Sin embargo, en el supuesto de que el trabajador no acepte que ha sido informado del tratamiento de sus datos (...) el cuadro de diálogo solicitando su aceptación de haber sido informado sí continuará apareciendo y no le permitirá acceder en este portal del trabajador si no lo hace, pero puede seguir haciendo presencialmente las mismas gestiones en el Departamento de recursos humanos (...)"

- Que el "Documento de información y consentimiento del trabajador/a" sólo se muestra en papel al nuevo personal contratado, documento del que se ha realizado una nueva versión en mayo de 2019 (...) En el caso de los trabajadores ya incorporados y que, en consecuencia, ya tenían vínculo contractual con la entidad, se hizo firmar de nuevo digitalmente conforme habían sido informados porque, tal y como se ha explicado en el punto anterior, se actualizó el documento de acuerdo con las novedades normativas en la materia (...) Por lo que, los ya incorporados podían descargar el documento cuando aparecía el cuadro diálogo al acceder al portal del trabajador para ver cuáles eran el tratamiento de los datos que hacía la entidad"

Calle Rosselló, 214, esc. A,1r 1a
08008 Barcelona

- Que *“las instrucciones dirigidas a los profesionales de la organización son básicamente informativas: nuevos protocolos, convocatorias de plazas internas, nuevos circuitos de peticiones en el departamento de recursos humanos, actividades que puedan ser de interés para los trabajadores, etc. Y en cualquier caso no comunes a toda la plantilla porque nuestra entidad está formada por Fundaciones y otras entidades con objetos sociales bien diferenciados, y la plantilla de cada uno de estos miembros también se encuentra diferenciada, no se realiza ningún envío masivo de instrucciones a todos los trabajadores, ni disponemos de ningún modelo de instrucciones que se faciliten al personal porque no es habitual en nuestra entidad”.*

- Que el medio utilizado para comunicar las instrucciones a los trabajadores puede variar en función de la y *“no relevancia de dicha instrucción y las necesidades de cada momento correo corporativo ~~se utiliza en persona~~ teléfono particular del trabajador si así lo han consentido expresamente para este fin), sino que también se utiliza el terminal telefónico del puesto de trabajo, o se da la instrucción personalmente” (...). El correo corporativo es una herramienta más de comunicación por cuestiones laborales, por lo que es responsabilidad del trabajador consultarlo con la frecuencia adecuada (...)*”

- Que *“no consultar el correo corporativo pero no supondría automáticamente el inicio de un procedimiento disciplinario”.*

La entidad denunciada adjuntaba al escrito documentación diversa, entre otra, el documento al que hacían alusión a su escrito, que se facilita a partir del mes de mayo de 2019 a las nuevas personas contratadas. En este documento, qué firma se pide al final del mismo, consta el siguiente literal:

“Le informamos que las comunicaciones para la correcta prestación de sus servicios profesionales se enviarán conforme a la normativa laboral y en materia de protección de datos a su dirección de correo electrónico corporativo, siendo su responsabilidad acceder a la misma diariamente con la finalidad estar en condiciones de cumplir con las instrucciones que se le hayan dirigido. Como situaciones excepcionales, si Vd. quiere recibir las comunicaciones en su correo electrónico personal y/o teléfono particular indique a continuación la dirección de correo electrónico y/o número de teléfono en el que quiere que se envíen las comunicaciones”

Fundamentos de derecho

1. De acuerdo con lo que prevén los artículos 90.1 de la LPAC y 2 del Decreto 278/1993, en relación con el artículo 5 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos, y el artículo 15 del Decreto 48/2003, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Catalana de Protección de Datos, es competente para dictar esta resolución la directora de la 'Autoridad Catalana de Protección de Datos.

2. A partir del relato de hechos que se ha expuesto en el apartado de antecedentes, se deben analizar los hechos denunciados que son objeto de la presente resolución de archivo.

Calle Rosselló, 214, esc. A,1r 1a
08008 Barcelona

Las personas denunciantes se quejaban de que para acceder a la intranet corporativa, se le exigía marcar previamente una casilla por la que consienten el tratamiento de sus datos personales por parte de la empresa, en unas condiciones que consideran del todo “abusivas”.

Concretamente las denuncias hacen alusión a la necesidad de facilitar a la organización el número de teléfono o dirección de correo electrónico particular o, en su defecto, comprometerse a acceder a diario a su correo corporativo; para que la empresa pueda contactar con el/la trabajador/a según las necesidades del servicio.

El artículo 6.1.a) del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27/4, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales ya la libre circulación de éstas (en adelante, RGPD), en lo referente a la licitud del tratamiento, dispone que el tratamiento sólo 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 se parte o para la aplicación a petición del mismo 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 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.”*

De acuerdo con el anterior precepto, se considera que en caso de que aquí se analiza el tratamiento de los datos (correo electrónico y el teléfono móvil particular) de las personas trabajadoras sería lícito, ya que se enmarcaría en un tratamiento que sería necesario para la ejecución de un contrato, en cuyo caso, un contrato laboral entre la Red y el personal a su servicio. Además, en el caso que nos ocupa, resulta de especial trascendencia la singularidad del ámbito en el que se enmarca esta relación laboral -el ámbito sanitario- en el que a nadie se le escapa que es habitual el establecimiento de turnos y jornadas de trabajo singulares -que no responden a las habitualmente previstas en otros ámbitos con horarios de trabajo fijos de lunes a viernes- precisamente por el servicio que prestan a la población y que demanda una atención ininterrumpida. Y es por eso que

Calle Rosselló, 214, esc. A,1r 1a
08008 Barcelona

resulta del todo justificado que, por razones de la prestación del servicio, la organización pueda verse con la necesidad de contactar de forma ágil con la persona trabajadora.

Aparte de lo anterior, también hay que significar que la Red no obliga a las personas trabajadoras a dar su número de teléfono móvil o email particular a la organización, ya que da una alternativa en caso de no querer hacerlo: consultar el correo electrónico corporativo. La Red tampoco obliga a la persona trabajadora a consultar su correo corporativo cada día, ya que puede evitarlo facilitando sus datos de contacto a la empresa, aparte de que no hacerlo tampoco comporta, según afirma la Red, el inicio de un procedimiento disciplinario ni impide acceder a la intranet y al resto de aplicaciones de la organización, o a cualquier otro recurso de la empresa. En definitiva, que la pretensión de la Red no es otra que disponer de una vía de contacto directa y rápida con la persona trabajadora para poder contactar con ella en caso de que las necesidades del servicio lo justifiquen, pretensión, como se ha dicho, perfectamente comprensible y justificada dado el ámbito donde presta servicio la organización, y que se enmarcaría en la ejecución de una relación contractual.

Dicho esto, no puede dejarse de advertir que en una organización como la Red trabajan diferentes perfiles profesionales -desde personal médico a personal administrativo o subalterno- que, a su vez, pueden prestar servicio en centros de trabajo que potencialmente pueden tener necesidades de personal distintas. Así, por ejemplo, la necesidad de contactar con el/la profesional por razones del servicio no será la misma, en el caso del personal médico que presta servicio en un hospital, que en el caso de una persona auxiliar administrativa que presta servicio en las oficinas de los servicios centrales. Y es probablemente esta carencia de diferenciación lo que ha propiciado la confusión de alguna de las personas que trabajan en la Red que, como las aquí denunciadas, han considerado "abusivo" el tratamiento que de sus datos hacía la organización. Así pues, teniendo en cuenta

las observaciones que se han hecho en este punto, sería del todo recomendable que la Red, a la hora de pedir el teléfono o correo electrónico particular a las personas trabajadoras con el fin de contactar con ellas por necesidades del servicio, particularizara el mensaje en función del perfil profesional al que se dirija, informando claramente si, de acuerdo con el perfil en cuestión, la persona trabajadora tendrá la obligatoriedad de consultar su correo electrónico corporativo en caso de no facilitar sus datos (teléfono y email particular), y con qué periodicidad temporal deberá hacerlo.

3. De conformidad con todo lo expuesto en el fundamento de derecho 2º, y dado que durante las actuaciones llevadas a cabo en el marco de la información previa no se ha acreditado, en relación con los hechos que se han abordado en esta resolución, ningún hecho que pueda ser constitutivo de alguna de las infracciones previstas en la legislación aplicable, procede acordar su archivo.

Resolución

Por tanto, resuelvo:

1. Archivar las actuaciones llevadas a cabo en la información previa abierta a raíz de las denuncias número IP 28/2019 e IP 226/2019, en relación con la Red Sanitaria Santa Tecla.

Calle Rosselló, 214, esc. A,1r 1a
08008 Barcelona

2. Notificar esta resolución a la Red Sanitaria Santa Tecla ya las personas denunciantes.
3. Ordenar la publicación de la resolución en la web de la Autoridad (apdcat.gencat.cat), de conformidad con el artículo 17 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa de acuerdo con el artículo 14.3 del Decreto 48/2003, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Catalana de Protección de Datos, las personas interesadas pueden interponer, con carácter potestativo, un recurso de reposición ante la directora de la Autoridad Catalana de Protección de Datos, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de su notificación, de acuerdo con lo que prevé el artículo 123 y siguientes de la Ley 39/2015. También se puede interponer directamente un recurso contencioso administrativo ante los juzgados de lo contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de su notificación, de acuerdo con los artículos 8, 14 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Asimismo, las personas interesadas pueden interponer cualquier otro recurso que considere conveniente para defender sus intereses.

La directora,