

RESOLUCIÓN del procedimiento sancionador núm. PS 1/2018, en lo referente al Ayuntamiento de Lleida.

Antecedentes

1.- En fecha 10/9/2017 tuvo entrada en la Autoridad Catalana de Protección de Datos un escrito de una persona por el que formulaba denuncia contra el Ayuntamiento de Lleida (en adelante, el Ayuntamiento), con motivo de un presunto incumplimiento de la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal (en adelante, LOPD).

En concreto, la persona denunciante exponía que la persona responsable de (...) (en adelante, (...)) del Ayuntamiento obligaba a las personas trabajadoras del (...) a anotar las ausencias y el motivo de éstas (si se trata de visita médica propia y/o de familiares, vacaciones, exámenes, asuntos personales, etc.) al sistema de información o herramienta colaborativa denominada (...) de (...) (...) (en adelante, (...)), de modo que cualquiera de dichas personas trabajadoras del (...) podía acceder a esta información del resto. Añadía la persona denunciante que las ausencias por permiso sindical también se anotaban "con una S y/o interrogante", y que en el mismo sistema también había pestañas con teléfonos y otros datos personales.

El denunciante aportaba documentación diversa para acreditar los hechos que denunciaba.

Entre esta documentación constaba impresión de un correo electrónico de fecha 11/4/2017, por el que la jefa del (...) se dirige a su personal en los siguientes términos: "Recordar que: 'anotar cada uno de ustedes al (...) De(...) (...) , sus incidencias, especificando el concepto que corresponda."

2.- La Autoridad abrió una fase de información previa (núm. IP 231/2017), de acuerdo con 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), a fin de 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 concurrentes en unos y otros.

En el seno de esta fase de información, mediante oficio de fecha 19/9/2017 se requirió a la entidad denunciada para que informara sobre los hechos denunciados.

El Ayuntamiento respondió al anterior requerimiento a través de escrito de fecha 16/10/2017, por el que se exponía, entre otros, lo siguiente:

- Que: "La principal finalidad del (...) es ser un servicio (...), que tiene por objeto facilitar la relación de la ciudadanía con el ayuntamiento de Lleida, (...).
Para prestar este servicio, el (...) ofrece una diversidad de horarios de mañana y tarde o jornada ininterrumpida en función del calendario anual y para poder cubrir todas las necesidades ciudadanas, lo que implica una complejidad en la organización interna del personal (...)
La (...), está compuesta por un equipo de (...), distribuidos en diferentes puntos de trabajo y atención: (...)(...)"

- Que: "El (...) dispone de las siguientes herramientas de organización interna, a las que sólo acceden los propios trabajadores de (...):
 - ÿ Cuadrante diario (...) donde se puede visualizar que sólo aparece el nombre de la persona, los perfiles de trabajo del gestor de colas y las distintas franjas horarias. Este cuadrante está en un (...) (herramienta que permite el trabajo colaborativo entre las distintas personas a (...)).
 - ÿ Cuadrante anual (...) donde se puede visualizar que sólo aparece el nombre y apellido de las personas que trabajan en el servicio y la inicial del tipo de permiso, licencia o incidencia que desea solicitar, de acuerdo con lo establecido en el Pacto-convenio (asuntos personales, vacaciones, enfermedad, visita médica, formación, examen, horas sindicales etc...) Nunca se anota en esta herramienta si la visita médica es propia o de familiares, sólo se indica "visita médica".
- Que: "El personal adscrito al (...) utiliza de forma voluntaria diferentes formas para comunicar sus ausencias en (...) : correo electrónico, verbalmente, por teléfono, mediante un grupo de WhatsApp o mediante un (...) (herramienta colaborativa) donde cada uno puede anotar personalmente en un calendario sus incidencias y que funciona como una agenda compartida."
- Que: "Hay una pestaña en el (...) que se llama personal (...) donde están los nombres y apellidos de los trabajadores, teléfonos y direcciones electrónicas, que de forma voluntaria alimentan o eliminan el personal que trabaja en este servicio y que se utiliza en los casos en que sea necesario localizar o comunicarse con alguna persona del servicio.
(...) En este sentido, al contrario de lo que se especifica en el escrito de la APDCAT que hace referencia a lo que dice la persona denunciante, (...) no obliga a los trabajadores a introducir sus datos personales. Los trabajadores/as tienen acceso a los datos que los demás trabajadores/as les permiten, porque los introducen voluntariamente en la plataforma. Se puede ver que en la captura de pantalla que se anexa (...) que hay trabajadores/as que tienen los campos en blanco, porque no deben introducir sus datos de contacto, teléfono, etc..."
- Que: "De toda esta complejidad organizativa nace la necesidad de tener una herramienta común de consulta y de información, en cuanto a la disponibilidad de los recursos humanos, de las tareas encomendadas, de los distintos horarios, de los cambios de turnos, de los cambios de días de fiesta, etc. en definitiva, una herramienta de trabajo organizativo de uso exclusivamente interno y accesible sólo al propio personal del (...). Una herramienta que aporta información, (...)y que es imprescindible para poder organizar y coordinar un servicio de estas características, con innumerables variables a tener presente (...)."
- Que: "Otro factor que justifica que alguna información sea accesible a todo el equipo del (...) es la transparencia. Ésta puede evitar pequeños focos de conflicto personal en un departamento donde el grupo humano es tan numeroso, con multitud y diferentes tareas asignadas, con un horario de atención al público tan amplio y con los distintos permisos, licencias y vacaciones. Pongo un ejemplo: de acuerdo con lo establecido en el decreto de Alcaldía que se le ha adjuntado, debemos garantizar el 50% del servicio en los períodos de vacaciones, etc., y en algunas ocasiones las peticiones de fiesta son superiores a lo que se puede autorizar, entonces de entrada se expone la situación a la totalidad del grupo y se pide que de forma voluntaria alguien "renuncie" o cambie un día de fiesta solicitada, por otro." Si estas circunstancias no se anotaran, podría darse el supuesto de que en situaciones similares futuras siempre recayera en las mismas personas. Si se anota y todo el mundo tiene conocimiento, se establece de forma natural equilibrios entre los miembros del equipo y nunca queda en el olvido el

hecho que en un momento determinado se pidió y se resolvió de una forma determinada y voluntaria.

Un valor añadido que también tiene esta herramienta y esta forma de funcionar es que, en cualquier momento, el personal del (...) puede saber qué servicios tenemos garantizados, (...)"

- Que: "Las únicas personas que tienen acceso a la información contenida en éste (...) son las necesarias para llevar a cabo la buena gestión de las tareas del (...) y (...) que da el apoyo (...)."
- Que: "El tratamiento de los datos de los trabajadores por parte de la empresa no requiere el consentimiento, dado que estos datos son necesarios para la buena gestión de la relación contractual, y por tanto queda implícito en la firma del contrato o bien, en este caso, en la toma de posesión de los funcionarios municipales."

La entidad denunciada aportaba con su escrito documentación diversa, entre la que constaban impresiones de pantalla obtenidas del sistema informático (...) al que se refería la denuncia.

3.- En fecha 15/1/2018 la directora de la Autoridad Catalana de Protección de Datos acordó iniciar procedimiento sancionador contra el Ayuntamiento por una presunta infracción grave prevista en el artículo 44.3.h.) en relación con el artículo 9 LOPD. Asimismo, nombró persona instructora del expediente a la funcionaria de la Autoridad Catalana de Protección de Datos, D^a. (...). Este acuerdo de iniciación se notificó a la entidad imputada el 17/1/2018.

En el mismo acuerdo de iniciación se explicitaron los motivos por los que no se efectuó imputación alguna respecto a otros hechos denunciados, en concreto el relativo a la anotación en el (...) del (...) de los teléfonos y direcciones electrónicas particulares de las personas empleadas de esta Oficina. La denuncia se referiría también aquí a la posibilidad de que todas dichas personas del (...) pudieran acceder a dichos datos de contacto particulares. Pues bien, tal y como se indicaba en el acuerdo de inicio, de la información recogida durante la fase de información previa no se obtuvieron elementos o pruebas que permitieran considerar que el Ayuntamiento obligaba a introducir estos datos personales en el (...), sino que todo apuntaba a que las proporcionaban de forma voluntaria, de modo que el eventual acceso por parte del resto de personas a dichos datos, se convertiría en un acceso consentido por la persona titular de los datos.

Así pues, en base al principio de inocencia, se acordó que no procedía imputar al Ayuntamiento la vulneración de la LOPD mientras no se dispusiera de más elementos que permitieran inferir la comisión de alguna infracción de la normativa de protección de datos por parte del Ayuntamiento en relación con estos hechos denunciados. Al respecto, también se señalaba por un lado que, con la denuncia no se aportaba ningún elemento o prueba que permitiera considerar que el Ayuntamiento obligaba a las personas trabajadoras del (...) a introducir sus datos de contacto –particulares- en el (...); y por otro, el Ayuntamiento sostenía que la introducción de estos datos era voluntaria, extremo que vendría corroborado por el hecho de que no todas las personas habrían facilitado dichos datos (teléfono y dirección electrónica), según se infiere de la documentación aportada por el Ayuntamiento.

Por último, en el acuerdo de iniciación se concedía a la entidad imputada un plazo de diez días hábiles a contar a partir del día siguiente de la notificación para formular alegaciones y proponer la práctica de pruebas que considerase convenientes para la defensa de los sus intereses.

4.- El Ayuntamiento solicitó en fecha 25/1/2018 ampliación del plazo para formular alegaciones así como copia del expediente, lo que se le otorgó mediante acuerdo de la persona instructora de fecha 30/1/2018.

5.- El Ayuntamiento formuló alegaciones en el acuerdo de iniciación mediante escrito de 6/2/2018, las cuales se abordaron en la propuesta de resolución. Junto con las alegaciones presentadas, la entidad imputada aportaba diversa documentación, que se incorporó al expediente, y se tuvo en cuenta al formular la propuesta de resolución y la presente resolución. En concreto, la documentación aportada fue la siguiente:

- 1) Cuadrante anual del año 2017 del sistema (...).
- 2) Pantalla del (...) intitulada "Ausencias y Vacaciones".
- 3) Pantalla del (...) por medio de la cual se muestra "una ausencia del (...)de un/a determinado/a trabajador/a del(...).
- 4) Pantalla mediante la cual se muestra el permiso solicitado por el trabajador/a señalado en el punto 3.
- 5) Pantalla de WhatsApp por medio de la cual un/a trabajador/a del (...) comunica una ausencia de ese mismo día.
- 6) Pantallas del calendario (...) y del cuadrante anual, donde no figura la ausencia indicada en el apartado 5).
- 7) Pantalla de un aplicativo del Ayuntamiento mediante el que se comunican las incidencias en materia de protección de datos personales.
- 8) Manual Interno del (...).
- 9) Pantalla del (...) "apartado impresos/protocolos internos (...)".

6.- En fecha 1/6/2018 la persona instructora de este procedimiento formuló propuesta de resolución, por la que proponía que la directora de la Autoridad Catalana de Protección de Datos declarase que el Ayuntamiento de Lleida había incurrido en una infracción grave prevista en el artículo 44.3.h), en relación con el artículo 9, todos ellos de la LOPD. Esta propuesta de resolución fue notificada en fecha 4/6/2018, concediéndose un plazo de 10 días para formular alegaciones.

7.- Mediante escrito de 18/6/2018 la entidad imputada ha formulado alegaciones a la propuesta de resolución.

Del conjunto de las actuaciones practicadas en este procedimiento se considerarán acreditados los hechos que a continuación se detallan como hechos probados.

Hechos Probados

(...) del Ayuntamiento de Lleida dispone de un sistema de información o herramienta colaborativa (...) en el que el personal adscrito (...)debe introducir la información sobre las ausencias/incidencias previstas, con indicación del motivo de la ausencia, a través de un sistema de códigos. En concreto, existen códigos específicos correspondientes a cada uno de los motivos de la ausencia, entre los que figuran los siguientes: días asuntos personales (X), baja (x), formación (F), conciliación (C), médico (m), indisposición (I), asuntos particulares (AP), horas sindicales (S).

Dicho sistema permite que todas las personas trabajadoras del (...) puedan acceder a la información sobre las ausencias/incidencias del resto del personal, con el motivo concreto según la codificación indicada. Esta posibilidad de acceder al motivo concreto de las ausencias del resto de personas trabajadoras, no se considera necesaria para el ejercicio de las funciones encomendadas.

Fundamentos de Derecho

1.- Es de aplicación al presente procedimiento lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas (en adelante, LPAC); así como en el Decreto 278/1993, de 9 de noviembre, sobre el procedimiento sancionador de aplicación a los ámbitos de competencia de la Generalidad, según lo previsto en la DT 2ª de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos. De conformidad con los artículos 5 y 8 de la Ley 32/2010, la resolución del procedimiento sancionador corresponde a la directora de la Autoridad Catalana de Protección de Datos.

2.- En el seno de este procedimiento sancionador, la entidad imputada formuló alegaciones ante el acuerdo de iniciación y también lo ha hecho ante la propuesta de resolución. El primer escrito de alegaciones ya fue analizado en la propuesta de resolución formulada por la persona instructora, si bien se considera procedente hacer mención a la presente resolución, dado que en las alegaciones formuladas ante la propuesta de resolución se reproducen las formuladas previamente ante el acuerdo de iniciación. A continuación se analizan el conjunto de alegaciones formuladas por la entidad imputada.

2.1.- Sobre “el acceso de las personas trabajadoras de (...)((...)) al (...) o herramienta colaborativa ya los códigos de las incidencias tiene una finalidad, únicamente, organizativa y no figuran datos personales.”

En el 1er apartado de su escrito de alegaciones ante el acuerdo de inicio (y reproducido en las alegaciones formuladas ante la propuesta de resolución), la entidad imputada reitera lo manifestado durante la fase de información previa en el sentido de que “la complejidad organizativa del (...): diferentes equipos de trabajo para hacer frente a las diferentes tareas que requieren la atención continua y adecuada al ciudadano/a (...), diferentes turnos de trabajo y diferentes horarios diarios, semanales, de vacaciones, etc. forma diaria y actualizada. Una vez introducida la incidencia en la celda, se actualizan los efectivos personales de los que se dispone. Es un recurso que nace de una necesidad organizativa y que no tiene otra finalidad.”

Dicho esto, el Ayuntamiento sostiene que “los usuarios, en este caso sólo tienen acceso a la información que necesitan para el adecuado funcionamiento del servicio, pues sólo acceden al archivo excel donde se encuentran los códigos de las incidencias, no al motivo de la incidencia. El código, como ya citamos en nuestro escrito de fecha 16-10-2017, coincide exactamente con la terminología genérica que se especifica en las incidencias que se tramitan ante el Departamento de Recursos Humanos y que son las que se establecen en el Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados/as públicas del Ayuntamiento de Lleida 2010/2012, aprobado por el pleno de fecha 29-10-2010 y en Reglamento de Régimen interno (...), pero en ningún caso recoge ningún tipo de documentación

justificativa o explicación. El código de la incidencia no individualiza ni aporta datos personales respecto a la persona que la introduce, de forma totalmente voluntaria. En este sentido, insistimos en que es necesario diferenciar entre la terminología o concepto de la incidencia y el motivo o razón de ésta. Así, se puede hacer una incidencia de días personales y en ningún caso se informa de las razones para pedir ese día personal o las actividades que debe realizar el empleado.(...)

Este hecho es relevante dado que el concepto que se introduce no contiene ningún dato particular que permita individualizar la incidencia, sino que se trata de datos genéricos (consistentes en campos ya tasados) que coinciden con los conceptos descritos en el Pacto convenio y, en consecuencia, con la terminología que se especifica para las incidencias a tramitar para los diferentes permisos. Por tanto, no se produce acceso de terceros a ningún dato de carácter personal de los usuarios del sistema.”

Por último, el Ayuntamiento añade que “todo el personal del (...) tiene a su alcance, y desde el momento de su incorporación a (...), el “Manual interno de (...)” elaborado en 2014 (Anexo 9) y que se encuentra publicado y al alcance de todos sus trabajadores, en el apartado de protocolos internos del (...), donde se recogen todos los aspectos relativos a la organización interna del (...) (Anexo 10). En este manual (...) se informa a todo este personal de todas las herramientas de gestión y organización interna, de su funcionamiento y del carácter voluntario de las anotaciones.”

Tal y como ya se indicaba en el acuerdo de iniciación, en este procedimiento sancionador no se ha cuestionado la posibilidad de que determinado personal del Ayuntamiento -como el personal de recursos humanos- pueda acceder a la información proporcionada por un trabajador en lo referente al motivo de su ausencia. Tampoco se ha imputado el hecho de que las personas trabajadoras del (...) puedan conocer los efectivos que dispone el (...) para garantizar y prestar un correcto servicio al ciudadano. Ahora bien, para cumplir con esta finalidad organizativa (“Es un recurso que nace de una necesidad organizativa y que no tiene otra finalidad”) es irrelevante que todas las personas trabajadoras del (...) puedan saber cuál es el motivo de la ausencia de una de las personas trabajadoras, por ejemplo, si falta porque la persona tiene un día de asuntos personales o acudió al médico, etc. En otras palabras, que el responsable del archivo o tratamiento pueda acceder y tratar lícitamente datos personales de sus empleados no significa que todas las personas de la organización o de un órgano concreto, puedan acceder a estos datos personales, sino que sólo habrán de acceder a aquellas personas que lo precisen por razón de las funciones encomendadas.

En conexión con lo anterior, el Ayuntamiento manifiesta que “el código de incidencia no individualiza ni aporta datos personales respecto a la persona que la introduce” y que éste coincidiría con “la terminología genérica que se especifica en las incidencias que se tramitan ante el Departamento de Recursos humanos y que son las que se establecen en el Acuerdo de condiciones de trabajos de los empleados/as públicas del Ayuntamiento de Lleida 2010/2012 (...) y el Reglamento Interno”. Al respecto, cabe decir en primer lugar, que la indicación en el sistema (...) de que una persona trabajadora determinada falta en el trabajo por “asuntos personales”, “baja”, “formación”, “conciliación”, “médico” o “indisposición”, sí encaja con el concepto de datos personales previsto en el artículo 3.1.a) de la LOPD, en el que se define datos personales como “cualquier información referente a personas físicas identificadas o identificables”, e incluso todo, en algunos casos (baja, médico, etc.) de datos especialmente protegidos, conforme a lo previsto en el artículo 7 de la LOPD. En segundo lugar, el hecho de que estos códigos de incidencias coincidan con los establecidos en el acuerdo de condiciones laborales del Ayuntamiento y su reglamento interno, no

habilita a que todo el personal del (...) acceda a esta información vinculada a personas trabajadoras concretas, sino que de acuerdo con lo que dispone el artículo 91.1 RLOPD, únicamente tendrán que acceder aquellas personas trabajadoras que lo necesitan para llevar a cabo las tareas asignadas en el Ayuntamiento, como sería el caso del personal de recursos humanos.

En definitiva, se considera que con las presentes alegaciones el Ayuntamiento no justifica ni argumenta los motivos por los que es necesario -por razón de las funciones encomendadas- que todas y cada una de las trabajadoras del (...) accedan al motivo (asuntos personales, baja, etc.) por el que otras personas trabajadoras faltan en el trabajo, sino que únicamente justifica la necesidad de conocer que un/a trabajador/a determinado/a faltará en el trabajo. Al respecto, no se descarta que se pudiera considerar justificada la revelación al resto de personas trabajadoras del (...) del dato relativo a las vacaciones, pero no se puede decir lo mismo respecto al resto de motivos de ausencia, puesto que el cumplimiento de esta finalidad alegada por el Ayuntamiento no requiere divulgar sus motivos, salvo en el caso de las vacaciones.

2.2.- Sobre la “utilización voluntaria de esta herramienta colaborativa para la comunicación de las incidencias, por parte de los trabajadores y trabajadoras del(...)”

Seguidamente la entidad imputada aduce que el personal del (...) “utiliza de forma voluntaria diferentes modos para comunicar sus ausencias a (...): correo electrónico, verbalmente, por teléfono, mediante un grupo de WhatsApp o mediante el (...), que funciona como una agenda compartida, donde cada uno anota personalmente y de forma voluntaria en un calendario sus incidencias. El formulario del mismo (...) limita la información que el trabajador puede aportar, mediante campos ya tasados (asuntos particulares, vacaciones, etc...)”. Como prueba de lo anterior, el Ayuntamiento aporta algunos ejemplos (documentos 3, 4, 5 y 6 -antecedente 5º-) y concluye: “Podemos decir que los trabajadores y trabajadoras del (...) cuando introducen el código en el (...) de forma voluntaria, son conocedores de que esta información será visualizada por el resto de compañeros y compañeras y que la finalidad es meramente organizativa.”

Tal y como señalaba la persona instructora en su propuesta, el Ayuntamiento no ha acreditado el carácter voluntario de la comunicación del motivo de ausencia por parte del personal del (...), y por tanto no se puede considerar que el tratamiento que aquí se imputa cuente con el consentimiento de todas las personas afectadas. En efecto, tanto de la alegación abordada en el apartado 2.1 -necesidad de disponer un cuadrante con todos los efectivos disponibles-, como de lo dispuesto en el Manual Interno del (...) en el que se indica que “es necesario e imprescindible confeccionar un cuadrante diario para poder minimizar los intervalos de tiempo en las transiciones de cambio de puesto o tarea. Este cuadrante está físicamente ubicado en la parte de (...) y también se cuelga en el (...), en la pestaña de (...)”, no se infiere el carácter voluntario alegado por el Ayuntamiento. Por el contrario, lo que denota es que por parte del Ayuntamiento se obliga a las personas trabajadoras del (...) a comunicar el/los motivo/s de las ausencias en el puesto de trabajo. En este sentido, cabe insistir en que la finalidad pretendida por el Ayuntamiento, es decir, elaborar un cuadrante para realizar una distribución equitativa de turnos y horarios con el fin de garantizar la correcta prestación del servicio, se puede alcanzar sin necesidad de permitir que todo el personal integrante del (...) acceda a la información personal controvertida relativa al resto de personas trabajadoras de este órgano.

Además, consta en las actuaciones un correo electrónico de fecha 11/4/2017 en el que la jefa del (...) se dirige expresamente a su personal en los siguientes términos: “Recordar que: debe anotar

cada uno de ustedes al (...) De(...)/(...), sus incidencias, especificando el concepto que corresponda." En este sentido, cabe decir que los dos ejemplos aportados y que según el Ayuntamiento no se habrían reflejado en el cuadrante del (...), no desvirtúan la existencia de esta orden directa dada por la persona superior jerárquica a todo el personal del (...), lo que impide considerar que existiera un consentimiento libre de las personas afectadas.

2.3.- Sobre el "Acceso del personal a los sistemas y tecnologías de información."

En la última alegación, el Ayuntamiento detalla los distintos instrumentos de los que dispone para velar por el derecho a la protección de datos de carácter personal. En concreto se refiere a una instrucción sobre el uso de los sistemas y tecnologías de la información y comunicación por parte del personal al servicio del Ayuntamiento de Lleida, ya una norma técnica de seguridad para los usuarios de los sistemas de información del Ayuntamiento de Lérida. Además, el Ayuntamiento expone que "han tomado medidas a través de las cuales los trabajadores/as deben aceptar las condiciones para poder continuar utilizando todos los sistemas de información corporativos que están a su alcance fruto de su relación laboral" y que disponían de un "formulario para comunicar las incidencias en relación con la adecuada protección de los datos de carácter personal publicado en la intranet corporativa". Por último, el Ayuntamiento también esgrime que la persona denunciante no utilizó ninguna de estas vías de las que dispone el Ayuntamiento ni tampoco mostró su desacuerdo, y apunta que al facilitar el correo electrónico de fecha 11/4/2017 habría comunicado "datos personales al Apdcat no necesarios para la tramitación de su denuncia."

Si bien se valoran positivamente estos instrumentos y medidas adoptadas y que el Ayuntamiento invoca en su defensa, éstas no le eximen de la responsabilidad por los hechos aquí imputados.

Finalmente, y en relación con la manifestación del Ayuntamiento que la persona denunciante habría cedido "datos personales al Apdcat no necesarios para la tramitación de su denuncia", cabe decir que esta persona aportó a la institución competente para conocer de una eventual vulneración de la legislación de protección de datos, la documentación que consideraba necesaria para acreditar los hechos denunciados, sin que se observen datos personales ajenos a los hechos que denunciaba.

3.- En relación a los hechos descritos en el apartado de hechos probados, es necesario acudir al artículo 9 de la LOPD, referente a la seguridad de los datos, el cual prevé lo siguiente:

- “1. El responsable del fichero y, en su caso, el encargado del tratamiento deben adoptar las medidas de carácter técnico y organizativo necesarias que garanticen la seguridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, el tratamiento o acceso no autorizado, teniendo en cuenta el estado de la tecnología, la naturaleza de los datos almacenados y los riesgos a los que están expuestos, tanto si proceden de la acción humana o del medio físico o natural.
2. No deben registrarse datos de carácter personal en ficheros que no cumplan las condiciones que se determinen por vía reglamentaria en relación con su integridad y seguridad ya las de los centros de tratamiento, locales, equipos, sistemas y programas.
3. Reglamentariamente se establecerán los requisitos y condiciones que deben cumplir los ficheros y las personas que intervengan en el tratamiento de los datos a que se refiere el artículo 7 de esta ley ”

Este desarrollo reglamentario en cuanto a las medidas de seguridad a adoptar, se ha llevado a cabo mediante el Real decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de despliegue de la LOPD (en adelante, RLOPD), y en concreto con su Título VIII.

Pues bien, de los hechos probados (que todos/as las personas usuarias del (...) puedan acceder a los motivos de la ausencia de otras personas trabajadoras del (...)) se considera acreditado que el Ayuntamiento vulneró la medida de seguridad prevista en el artículo 91.1 del RLOPD. En este punto hay que subrayar de nuevo que no se cuestiona el hecho de que las personas trabajadoras del (...) puedan acceder a la información sobre las personas que en un determinado período trabajarán o estarán ausentes, sino que lo que se considera ilícito es el acceso al motivo o concepto concreto de la ausencia. El artículo 91.1 del RLOPD regula el control de acceso en los siguientes términos: "1. Los usuarios deben tener acceso sólo a los recursos que necesiten para el ejercicio de sus funciones."

Pues bien, tal y como indicaba la persona instructora, durante la tramitación de este procedimiento se ha acreditado debidamente el hecho descrito en el apartado de hechos probados, el cual se considera constitutivo de la infracción grave prevista en el artículo 44.3.h) de la LOPD, que tipifica como tal: "h) Mantener los ficheros, locales, programas o equipos que contengan datos de carácter personal sin las debidas condiciones de seguridad que se determinen por vía reglamentaria."

Cabe decir que en la tramitación de este procedimiento se ha tenido en cuenta la eventual aplicación en el caso presente de lo previsto en el 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 (RGPD). Y a resultados de este análisis se concluye que la eventual aplicación del RGPD no alteraría la calificación jurídica que aquí se hace, y en concreto no favorecería al responsable del tratamiento.

4.- El artículo 21 de la Ley 32/2010, en consonancia con el artículo 46 de la LOPD, prevé que cuando las infracciones sean cometidas por una administración pública, la resolución que declare la comisión de una infracción, deberá establecer las medidas que procede adoptar para que cesen o se corrijan los efectos de la infracción. Es en virtud de esta facultad que, tal y como indicaba la persona instructora, procede requerir al Ayuntamiento para que lo antes posible, y como máximo en el plazo de 10 días a partir del día siguiente de la notificación de la resolución que se dicte, se modifique el sistema (...) implementado, a fin de evitar que el personal del (...) que por razón de sus funciones no necesita conocer el/los motivo/s de ausencia/s del resto de trabajadores/as de (...), pueda acceder a esta información personal.

En este punto, cabe destacar que el Ayuntamiento en el escrito de alegaciones formulado ante la propuesta de resolución, ha manifestado que "se ha encargado el estudio y preparación de las medidas necesarias para adoptar los criterios del 'APDCAT, haciéndolo compatible con el funcionamiento óptimo del servicio", lo que se valora positivamente.

Así, una vez el Ayuntamiento adopte la medida correctora descrita en el plazo señalado al efecto, en el plazo de los 10 días siguientes el Ayuntamiento deberá dar cuenta de ello a la Autoridad, sin perjuicio de la facultad de inspección de esta Autoridad para efectuar las correspondientes verificaciones.

En uso de las facultades que me confieren el artículo 15 del Decreto 278/1993, de 9 de noviembre, sobre el procedimiento sancionador de aplicación a los ámbitos de competencia de la Generalidad de Cataluña,

RESUELVO

Primero.- Declarar que el Ayuntamiento de Lleida ha cometido una infracción grave prevista en el artículo 44.3.h) en relación con el artículo 9, todos ellos de la LOPD.

Segundo.- Requerir al Ayuntamiento de Lleida para que adopte las medidas correctoras señaladas en el fundamento de derecho 4º, y acredite ante esta Autoridad las actuaciones llevadas a cabo para dar cumplimiento.

Tercero.- Notificar esta resolución al Ayuntamiento de Lleida.

Cuarto.- Comunicar esta resolución al Síndic de Greuges, mediante su traslado literal, según lo especificado en el Acuerdo 3º del Convenio de Colaboración entre el Síndic de Greuges de Catalunya y la Agencia Catalana de Protección de Datos de fecha 23 /06/2006.

Quinto.- Ordenar la publicación de la Resolución en la web de la Autoridad (www.apd.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 los artículos 26.2 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos y 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, la entidad imputada puede interponer, con carácter potestativo, 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 LPAC o bien puede interponer directamente 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. Si la entidad imputada manifiesta a la Autoridad su intención de interponer recurso contencioso administrativo contra la resolución firme en vía administrativa, la resolución se suspenderá cautelarmente en los términos previstos en el artículo 90.3 de la LPAC.

Igualmente, la entidad imputada podrá interponer cualquier otro recurso que estime conveniente para la defensa de sus intereses.

La directora

M. Àngels Barbarà y Fondevila

Barcelona, (a la fecha de la firma electrónica)

Traducción Automática