

Identificación del expediente

Resolución de procedimiento sancionador núm. PS 46/2022, referente a la Dirección General de Políticas Públicas LGBTI+ del Departamento de Igualdad y Feminismos

Antecedentes

1. En fecha 30/04/2021, tuvo entrada en la Autoridad Catalana de Protección de Datos un escrito de la empresa (...) por el que formulaba denuncia contra la Dirección General de Igualdad del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias – actualmente, Dirección General de Políticas Públicas LGBTI+ del Departamento de Igualdad y Feminismos– (en adelante, el Departamento), con motivo de un presunto incumplimiento de la normativa sobre protección de datos personales .

En concreto, el escrito de denuncia ponía de manifiesto que el Departamento habría publicado en su web el Plan de Igualdad de la empresa denunciante, en el que, según se afirma, “salen datos privados y sensibles de la empresa y trabajadores que no pueden ser publicados” y pedía la retirada inmediata de la publicación del documento de referencia.

2. La Autoridad abrió una fase de información previa (núm. IP 184/2021), 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 motivar la incoación de un procedimiento sancionador.

3. En esta fase de información, en fecha 24/01/2022 se requirió a la entidad denunciada para que informara sobre qué datos personales contenía el Plan de igualdad de la empresa denunciante que se había difundido en la web del Departamento, sobre el período de tiempo en que el Plan permaneció publicado y sobre la base jurídica que habría legitimado la publicación del referido documento sin anonimizar los datos personales de las personas trabajadoras.

4. En fecha 03/02/2022, el Departamento respondió el requerimiento mencionado a través de escrito en el que exponía lo siguiente:

- Que “ Los datos personales que contenía el Plan de Igualdad de la Empresa (...) son los siguientes: nombre y apellidos y alguna rúbrica manuscrita”.
- Que , “Se publicó en la web del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias en fecha 29/05/2020 y se despublicó en fecha 03/05/2021. La publicación de datos no estaba sujeta a ninguna de las bases jurídicas previstas en el artículo 6 del Reglamento General de Protección de Datos.”
- Que “En fecha 30 de abril de 2021, la empresa (...)y, por otra parte, el Delegado de protección de datos de la empresa, se pusieron en contacto con la Delegada de Protección de Datos del TASF, a través del correo electrónico, a fin de comunicar la publicación indebida del Plan de igualdad correspondiente y solicitar su supresión. (...) En fecha 3 de mayo de 2021, la DPD del TASF informó a la empresa (...)y su DPD que la Dirección General de Igualdad, actualmente adscrita al Departamento de Igualdad y Feminismos, ya había procedido a la despublicación de la información, así como a la desindexación de ésta en los buscadores de Google”.

5 . En fecha 12/07/2022, la directora de la Autoridad Catalana de Protección de Datos acordó iniciar un procedimiento sancionador contra el Departamento de Igualdad y Feminismos por la presunta infracción prevista en el artículo 83.5.a) en relación con el artículo 5.a); todos ellos del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en lo que se refiere al tratamiento de datos personales ya la libre circulación de éstas (en adelante, RGPD). Este acuerdo de iniciación se notificó a la entidad imputada en fecha 14/07/2022.

En el acuerdo de iniciación se concedía a la entidad imputada un plazo de 10 días hábiles para formular alegaciones y proponer la práctica de pruebas que considerase convenientes para defender sus intereses.

El plazo se ha superado con creces y no se han presentado alegaciones.

Hechos probados

Publicación del Plan de Igualdad de la empresa (...) en el apartado “Planes de igualdad” de la web del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias -actualmente, Departamento de Igualdad y Feminismos -, que contenía los datos identificativos de personas trabajadoras de la empresa, así como firmas manuscritas de algunas personas. Este Plan permaneció publicado durante el período comprendido entre el 29/05/2020 y el 03/05/2021.

Fundamentos de derecho

1. Son de aplicación a este procedimiento lo que prevén la LPAC , y el artículo 15 del Decreto 278/1993, según lo que prevé la DT 2a de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de 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. De acuerdo con el artículo 64.2.f) de la LPAC y de conformidad con lo que se indica en el acuerdo de iniciación de este procedimiento, procede dictar esta resolución sin una propuesta de resolución previa, dado que la entidad imputada no ha formulado alegaciones en el acuerdo de iniciación. Este acuerdo contenía un pronunciamiento preciso sobre la responsabilidad imputada.

3. En relación con los hechos descritos en el apartado de hechos probados, relativos a la publicación del Plan de Igualdad de la empresa denunciante en la web del Departamento imputado, es necesario acudir al artículo 5.1 a) del RGPD , que prevé que los datos personales “*a) tratados de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado (licitud, lealtad y transparencia)*”.

Por su parte, el artículo 6.1 del RGPD prevé lo siguiente:

1. *El tratamiento solo será lícito si se cumple al menos una de las siguientes condiciones:*
 - a) *El interesado dio su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales para uno o varios fines específicos.*
 - b) *El tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado 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”.

En relación al contenido de los Planes de Igualdad, éste se encuentra regulado en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que se dicta en desarrollo de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y del artículo 17.5 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Pues bien, el artículo 8.2 del Real Decreto 901/2020 dispone el contenido mínimo que deben tener los planes de igualdad, que es el que se transcribe a continuación:

- “a) La determinación de las partes que los conciertan.*
- b) El ámbito personal, territorial y temporal.*
- c) El informe del diagnóstico de situación de la empresa o, en el supuesto al que se refiere el artículo 2.6, un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.*
- d) Los resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*
- e) La definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.*
- f) La descripción de medidas concretas, el plazo de ejecución y priorización de estas medidas, así como el diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.*
- g) La identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.*
- h) El calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.*
- i) El sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.*
- j) La composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.*
- k) El procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solucionar las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, mientras la normativa legal o convencional no obligue a adecuarlo.”*

A su vez, el artículo 17.5 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores hace una remisión a la Ley orgánica 3/2007, cuando prevé que el establecimiento de planes

de igualdad en las empresas “se debe ajustar a lo dispuesto en esta ley y en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Al respecto, ni el Real Decreto 901/2020, ni el Estatuto de los Trabajadores, ni la Ley orgánica 3/2007, contienen ninguna previsión que pueda amparar la publicación de los planes de igualdad de las empresas, incluyendo los datos personales de sus trabajadores y trabajadoras. Difusión que, por otra parte, el Departamento reconoce haber realizado, sin el amparo de ninguna de las bases jurídicas previstas por el artículo 6 del RGPD.

Durante la tramitación de este procedimiento se ha acreditado debidamente el hecho descrito en el apartado de hechos probados, que es constitutivo de la infracción prevista en el artículo 83.5.a) el RGPD, que tipifica la vulneración de *los principios básicos del tratamiento, incluidas las condiciones para el consentimiento a tenor de los artículos 5, 6, 7 y 9*”, entre los que se encuentra el principio de licitud.

La conducta que aquí se aborda se ha recogido como infracción muy grave en el artículo 72.1.b) de la LOPDDDD, en la siguiente forma:

“b) El tratamiento de datos personales sin que se dé alguna de las condiciones de licitud del tratamiento que establezca el artículo 6 del Reglamento (UE) 2016/769”

4. El artículo 77.2 LOPDGDD dispone que, en el caso de infracciones cometidas por los responsables o encargados enumerados en el art. 77.1 LOPDGDD, la autoridad de protección de datos competente:

“(…) debe dictar una resolución que las sancione con una amonestación. La resolución establecerá asimismo las medidas que proceda adoptar para que cese la conducta o se corrijan los efectos de la infracción que se haya cometido.

La resolución se notificará al responsable o encargado del tratamiento, a cuyo órgano dependa jerárquicamente, en su caso, ya los afectados que tengan la condición de interesado, en su caso.”

Y el apartado 3º del arte. 77 LOPDGDD, establece que:

“3. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad de protección de datos propondrá también la iniciación de actuaciones disciplinarias cuando existan indicios suficientes para ello. En este caso, el procedimiento y las sanciones a aplicar serán los establecidos en la legislación sobre régimen disciplinario o sancionador que sea de aplicación. Asimismo, cuando las infracciones sean imputables a autoridades y directivos, y se acredite la existencia de informes técnicos o recomendaciones para el tratamiento que no se hayan atendido debidamente, en la resolución en que se imponga la sanción se ha incluir una amonestación con la denominación del cargo responsable y debe ordenarse su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o autonómico que corresponda.”

En términos similares a la LOPDDDD, el artículo 21.2 de la Ley 32/2010, determina lo siguiente:

“2. En el caso de infracciones cometidas con relación a ficheros de titularidad pública, el director o directora de la Autoridad Catalana de Protección de Datos debe dictar una resolución que declare la infracción y establezca las medidas a adoptar para corregir sus efectos . Además, puede proponer, en su caso, la iniciación de actuaciones disciplinarias de acuerdo con lo que establece la legislación vigente sobre el régimen disciplinario del personal al servicio de las administraciones públicas. Esta resolución debe notificarse a la persona responsable del fichero o del tratamiento, a la encargada del tratamiento, si procede, al órgano del que dependan ya las personas afectadas, si las hubiere”.

En el presente caso, resulta innecesario requerir al Departamento de Igualdad y Feminismos la adopción de medidas correctoras para corregir los efectos de la infracción dado que el documento controvertido ya no está publicado en la web del Departamento.

Por todo esto, resuelvo:

1. Amonestar en el Departamento de Igualdad y Feminismos como responsable de una infracción prevista en el artículo 83.5.a) en relación con el artículo 5.1 a), ambos del RGPD.

No es necesario requerir medidas correctoras para corregir los efectos de la infracción, de conformidad con lo expuesto en el fundamento de derecho 4º.

2. Notificar esta resolución al Departamento de Igualdad y Feminismos.

3. Comunicar la resolución al Síndic de Greuges, de conformidad con lo que prevé el artículo 77.5 del LOPDDDD.

4. Ordenar que se publique esta 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 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, 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 prevén el artículo 123 y siguientes de la LPAC. También 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.

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 defender sus intereses.

La directora,