

RESOLUCIÓN DE PROCEDIMIENTO SANCIONADOR POR INFRACCIÓN DE LA NORMATIVA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Resolución	RPS-2024/025
Procedimiento Sancionador	PS-2023/024
Expediente	RCO-2021/006
Entidad incoada	Gestión Integral del Agua de Huelva, S.A. (GIAHSA)
Motivo de la reclamación	Desacuerdo con la forma en que se informa y se pone a disposición de los empleados el “documento de confidencialidad para el empleado”
Artículo afectado	13 RGPD

Abreviaturas:

RGPD. REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)

LOPDGDD. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

LOPDPA. Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales.

LTPA. Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía

ESTATUTOS CTPDA. Estatutos del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, aprobados por Decreto 434/2015, de 29 de septiembre.

LPAC. Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas

LRJSP. Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

ENS. Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.

ANTECEDENTES

Primero. Presentación de la reclamación.

El 2 de febrero 2021, [NOMBRE DE LA PERSONA RECLAMANTE] (en adelante, el reclamante), interpuso reclamación ante el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía (en adelante, el Consejo) contra Gestión Integral del Agua de Huelva, S.A., por una presunta infracción de la normativa de protección de datos personales.

La reclamación se presentó originariamente ante la Agencia Española de Protección de Datos con fecha 23 de diciembre de 2020, dando esta traslado de la misma al Consejo por ser la autoridad de control competente en su tramitación.

Del contenido de la citada reclamación no se podía deducir con claridad el objeto de la misma, por lo que, con fecha 10 de febrero de 2021, este organismo requirió al reclamante para que concretara cuáles eran





los posibles incumplimientos de la normativa de protección de datos que se denunciaban y a qué datos personales afectaban.

Con fecha 15 de febrero de 2021, se recibió respuesta del reclamante a la citada subsanación en la que, entre otras cuestiones, se indicaba:

“[...] 2. **A modo particular:**

(a) Se pretende que se **ACEPTE** por parte del trabajador el **acceso** al contenido o revisión de los **buzones de correos personales**, sin previo aviso y sin mediación, y con ello, al acceso a la información de forma indiscriminada tanto al correo personal (ejem: XXXXXX@giahsa.com) como al corporativo (ejem: pervencion@giahsa.com) por el hecho de estar bajo el dominio de giahsa.com. Independientemente que el correo personal corresponda a un miembro del comité de empresa y la información de intercambio entre ellos se realice, en la mayoría de casos, a través del correo personal creado en el dominio de giahsa.com.

Los correos, incluso manteniendo el uso restringido al ámbito laboral, el contenido del mismo puede ser personal entre trabajadores y que aunque relacionados con el trabajo, no tiene por qué ceñirse a sus funciones propias de su puesto, pueden girar en el entorno sindical, de las relaciones personales propias del ambiente laboral, etc.

(b) Se pretende que se **ACEPTE** por parte del trabajador la motorización **del equipos**, o hackeo, de forma anónima por personas autorizadas por la empresa sin indicar cuándo, o cómo, y sin necesidad de justificación previa.

(c) Se pretende que se **ACEPTE** por parte del trabajador el **acceso** a la **geolocalización permanente** a través del dispositivo móvil.

(d) Que consta ya aprobado por la empresa el documento facilitado a ese órgano como **“DOCUMENTO DE CONFIDENCIALIDAD”**, y facilitado a los trabajadores para su firma en esos términos, y ya firmados en su mayoría por los trabajadores, sin **periodo de consultas** previo con la representación de los trabajadores. [...]”

Segundo. Traslado previo al Delegado de Protección de Datos (DPD). Arts 37.1 y 65.4 LOPDGDD.

En virtud de los artículos 37 y 65 LOPDGDD, con fecha 19 de febrero de 2021, se dio traslado de la reclamación al Delegado de Protección de Datos de GIAHSA (en adelante, DPD) para que, en el plazo máximo de un mes, comunicara la respuesta dada a las reclamaciones y, en su caso, las actuaciones realizadas en relación con las mismas.

En respuesta al requerimiento anterior, el 21 de abril de 2021, este Consejo recibió respuesta del DPD donde informaba, entre otras cuestiones, de lo siguiente:

“[...] II.4. **Sobre el “Documento de confidencialidad para empleados de GIAHSA.**

II.4.1. Conviene señalar en primer lugar que el documento remitido por el reclamante no es el que definitivamente se ha puesto en conocimiento de los empleados de GIAHSA, sino otro que se adjunta al presente, que fue visado en su día por este DPD, y que, hasta donde alcanza el conocimiento del mismo, se consensuó con el comité de empresa, donde está representada la Sección Sindical sin que se tenga conocimiento de queja alguna respecto de su contenido final.



II.4.2. La diferencia entre el documento adjunto a la queja y el que se ha circulado definitivamente se encuentra en la inclusión de un párrafo final, con el que hasta donde llega el conocimiento de este DPD se obtuvo el consenso de la representación de los trabajadores en la empresa (o al menos no se produjo protesta alguna), del siguiente tenor:

“Las facultades de intervención y control que GIAHSA se reserva en el presente documento, se ejercerán en todo caso, respetando la legalidad vigente, y de conformidad con los criterios emanados del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo de España, así como de los organismos administrativos de control de la transparencia y protección de datos”

II.4.3. Dicho párrafo se introdujo a instancias de este DPD, bajo la consideración de que en realidad todos los métodos de intervención y control que se enumeran en el documento, de una manera u otra han sido reconocidos como válidos por los tribunales y por los organismos administrativos de control de la protección de datos; sobre todo si media una puesta en conocimiento del trabajador clara e individualizada como la que representa el propio documento que se está informando.

[...]

II.5.3. En el mismo sentido, y en lo que se refiere específicamente al correo electrónico, el apartado 4.5 establece claramente el mandato de utilización las cuentas de correo facilitadas por GIAHSA para uso exclusivamente profesional:

“Las cuentas de correo facilitadas por GIAHSA se utilizarán exclusivamente para contenidos profesionales quedando prohibido su uso para cuestiones personales y privadas”

II.5.4. A este respecto, no está de más reseñar la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, establecida en Sentencia de 8 de febrero de 2018:

“...la clara y previa prohibición de utilizar el ordenador de la empresa para cuestiones estrictamente personales nos lleva a afirmar -como hicimos en uno de nuestros pronunciamientos precedentes- que “si no hay derecho a utilizar el ordenador para usos personales, no habrá tampoco derecho para hacerlo en unas condiciones que impongan un respeto a la intimidad o al secreto de las comunicaciones, porque, al no existir una situación de tolerancia del uso personal, tampoco existe ya una expectativa razonable de intimidad y porque, si el uso personal es ilícito, no puede exigirse al empresario que lo soporte y que además se abstenga de controlarlo”

II.5.5. En lo que se refiere a los teléfonos y dispositivos de geolocalización, ocurre algo similar; su uso es estrictamente laboral y **referido específicamente a medios facilitados por la empresa**, nunca a dispositivos del trabajador, estando prohibida su utilización para otros fines. De lo anterior se sigue que fuera de las horas de trabajo los teléfonos móviles, siempre facilitados por la empresa, no pueden ser usados, y en lo que se refiere a los dispositivos de geolocalización, únicamente se encuentran ubicados en los determinados vehículos de la empresa por razones de operatividad empresarial (camiones de recogida de RSU, vehículos utilizados por las cuadrillas de operarios, etc.) sin que se extiendan a otras actividades.

II.5.6. A estos efectos, puede citarse la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 2 de mayo de 2017, referencia base de Datos El derecho EDJ 2017/170812):



“La Sala, en línea con lo manifestado por la juzgadora "a quo" considera que con la aportación de datos del sistema de geolocalización como prueba para contrastar con los datos aportados por el trabajador sobre el trabajo desarrollado cada día, no se vulneró el derecho a la intimidad del trabajador, puesto que la instalación del dispositivo de localización y control del vehículo es una medida proporcional para que la empresa pudiese controlar el destino de sus vehículos y el modo de prestación del servicio por unos comerciales que pasaban buena parte de su jornada fuera de su centro de trabajo. De este modo, el uso de medios de geolocalización debe estar relacionado con la actividad de la empresa y el trabajador (en este caso, como comercial), y tener una finalidad específica, en el caso de autos, como elemento de valoración, ante las quejas de clientes de la empresa sobre la falta de atención o retrasos por parte del trabajador como encargado de atenderlos.”

II.6. Como es fácil de adivinar, el rigor de tales prevenciones no es en absoluto caprichoso, sino que está directamente relacionado con la necesidad de salvaguardar la seguridad de los datos de carácter personal que trata GIAHSA, tal y como ha quedado expuesto más arriba.

II.6.1. La consecuencia que sigue a lo anterior es que, por definición, toda la información contenida en los sistemas de información de GIAHSA, en sus dispositivos informáticos y todo el uso que se haga de los mismos, es estrictamente profesional, de manera que cualquier información de carácter personal del trabajador, habría sido introducida en contravención de estas previsiones, por lo que, a priori, el ejercicio de las facultades de control siempre se ejercitaría sobre datos relativos a la actividad de la empresa y nunca sobre datos de carácter personal.

II.7. Por tanto, y concretando:

II.7.1. El documento que se informa, cumple precisamente el requisito de mantener informado al trabajador, mediante la entrega de una copia del mismo, de todas las medidas de control que contiene.

II.7.2. A priori, y dadas las prohibiciones de uso personal que han quedado transcritas anteriormente con carácter no exhaustivo, en modo alguno se ejercita control sobre datos de carácter personal de los trabajadores, dado que estos tienen vetado el uso de los medios y dispositivos para otros fines que no sean los estrictamente profesionales.

II.7.3. Las medidas de control establecidas se justifican precisamente en la cantidad y calidad de datos de carácter personal que trata la empresa, que la hacen un objetivo especialmente interesante para hackers y piratas informáticos.

II.7.4. Con los medios técnicos de que se dispone en la actualidad no resulta posible un método alternativo de control que ofrezca el mismo nivel de seguridad de los datos tratados por GIAHSA.

II.7.5. Hasta la fecha no se ha denunciado ningún incidente concreto que permita evaluar si las medidas de control ejercitadas por GIAHSA se han efectuado infringiendo la normativa vigente, o los criterios emanados de los órganos judiciales y administrativos que se enumeran en el propio Documento de Confidencialidad. Por tanto, tampoco se puede evaluar las consecuencias de que ese hipotético control hayan podido tener en el empleado afectado, porque no existe constancia de que ningún empleado lo haya sido.

[...]

IV. El responsable del tratamiento de datos es la entidad GIAHSA.



V. El Tratamiento tiene la denominación "Recursos Humanos" en el Registro de Actividades de Tratamiento de GIAHSA. Dicho Registro está accesible a través del siguiente enlace: <https://www.giahsa.com/.....> ubicado en la web de GIAHSA, APARTADO Política de Privacidad, con link en el apartado "Con qué finalidad tratamos sus datos? [...]"

Entre otra documentación, se adjuntaba copia del "Documento de confidencialidad para empleados de GIAHSA".

Tercero. Admisión a trámite de la reclamación y apertura de Actuaciones Previas de Investigación (arts. 65.5 y 67.1 LOPDGDD; Art. 55.2 LPAC).

La reclamación inició su tramitación con arreglo al procedimiento establecido en el Título VIII de LOPDGDD, y en virtud del artículo 67.1 de la misma, con fecha 30 de abril de 2021 el director del Consejo ordenó el inicio de actuaciones previas de investigación a los efectos de lograr una mejor determinación de los hechos y circunstancias que justificaran la tramitación de un posible procedimiento sancionador.

Cuarto. Sobre las Actuaciones Previas de Investigación

En el marco de dichas actuaciones y con el objeto de completar la información relacionada con los hechos denunciados, el 30 de abril de 2021, desde el Consejo se requirió al DPD para que remitiera información y documentación sobre las causas que habían motivado la incidencia y las actuaciones llevadas a cabo en relación con la reclamación. En concreto, se debía remitir:

- Indicación de la finalidad de dicha medida y determinación concreta del tratamiento o tratamientos que se hacen de los datos y, en su caso, copia del registro de actividades de tratamiento relativo a la mencionada actividad, con los datos exigidos por el artículo 30 RGPD y su base legal.
- Identificación del responsable de dicho tratamiento, así como de los posibles encargados del tratamiento que pudieran tener relación directa con el objeto de la reclamación.
- Motivos por los que resulta necesaria la geolocalización a través de dispositivos móviles y análisis efectuado sobre dicha necesidad.
- Personal al que afecta el tratamiento de datos mediante geolocalización.
- En su caso, documento específico de información a las personas afectadas, más allá de la cláusula establecida en el "Documento de confidencialidad para empleados de GIAHSA" remitido a este Consejo.
- Cualquier otra información relevante o actuación llevada a cabo en relación con los hechos reclamados; en particular, cualquier respuesta que haya podido dirigirse a la persona reclamante, con la acreditación de su remisión y, en su caso, recepción.

En respuesta al citado requerimiento, el 5 de diciembre de 2021, tuvo entrada en el Consejo informe del DPD donde, entre otras cuestiones, indicaba:

"[...] II.1.4. Enmarcada así la literalidad de la cláusula sobre la que se solicita la información; es decir, **en el contexto de que los dispositivos a los que se refiere únicamente son susceptibles de uso profesional "no estando autorizado su uso para intereses personales", y de que el**



control que se haga sobre los mismos, se realizará siempre respetando la legalidad vigente y respetando los criterios emanados del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Tribunal Constitucional, Tribunal Supremo de España, así como de los organismos administrativos de control de la protección de la transparencia y protección de datos, procede responder a la cuestión planteada en el sentido de que la finalidad de la medida es la de tener localizados en cada momento los efectivos de la empresa, a fin de optimizar los recursos de la misma; lo cual resulta especialmente necesario si se tiene en cuenta que su ámbito operativo se extiende a 70 de los 80 municipios de la provincia de Huelva, y las especialidades funcionales de la misma supone que sus operarios no estén radicados en centros concretos, sino desplegados continuamente durante toda la extensión del territorio de los municipios indicados (trabajos sobre todas las redes e instalaciones de abastecimiento y saneamiento y sobre las rutas de recogida de los residuos sólidos urbanos.

[...]

II.3. Motivos por los que resulta necesaria la geolocalización a través de dispositivos móviles y análisis efectuado sobre dicha necesidad.

II.3.1. Los motivos han quedado expuestos anteriormente; GIAHSA presta servicios de abastecimiento de agua, alcantarillado, depuración de aguas residuales y recogida de residuos sólidos urbanos en 70 de los 80 municipios de la provincia de Huelva, lo que en la práctica significa que sus empleados tienen que desplegarse en toda la extensión territorial de estos municipios (instalaciones, redes, rutas de recogida), y esto implica la necesidad de conocer en tiempo real el correcto despliegue de sus trabajadores, a fin de optimizar la utilización de los recursos.

[...]

II.3.3. Dada la evidencia de esta necesidad en relación con la actividad de la empresa, no existe un análisis de la misma.

II.4. Personal al que afecta el tratamiento de datos mediante geolocalización.

II.4.1. Aunque es una medida prevista teóricamente para todo el personal que use dispositivos móviles, en la práctica, y por aplicación de los criterios de proporcionalidad emanados tanto de la legislación vigente, como de la doctrina de los tribunales antes enunciados y de los órganos de control administrativo, únicamente se aplica al personal operativo cuyas funciones comportan desplazamientos por el territorio de los municipios a los que se presta servicios (personal operativo de redes, instalaciones, recogida de RSU).

II.5. En su caso, documento específico de información a las personas afectadas, más allá de la cláusula establecida en el "Documento de confidencialidad para empleados de GIAHSA" remitido a ese Consejo.

II.5.1. En línea con lo ya expuesto anteriormente, y en la medida en que el documento antes aludido tiene otras prevenciones, como las que se han reproducido más arriba, se considera, salvo mejor criterio de ese órgano de control, que la información que contiene ese documento es lo suficientemente completa y específica como para no necesitar documento complementario alguno.



II.5.1.1. Ello no obstante, si por parte de ese Consejo tal información no se considerase suficiente, no habría inconveniente alguno en complementarla en la forma en que éste considerase conveniente.

[...].”

Quinto. Acuerdo por el que se declara la caducidad de las actuaciones previas de investigación

En virtud de lo dispuesto en el artículo 67 LOPDGDD y en el artículo 122.4 del Reglamento de desarrollo de la LOPD (RLOPD), aprobado por Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, en vigor en todo aquello que no contradiga, se oponga o resulte incompatible con lo dispuesto en el RGPD y en la LOPDGDD, al haber transcurrido más de doce meses contados desde la fecha del acuerdo de la admisión a trámite de la reclamación, el 15 de junio de 2023, el director del Consejo dictó Acuerdo por el que se declara la caducidad de las actuaciones previas de investigación, ordenándose el archivo de las mismas y por el que se abrían nuevas actuaciones de investigación y se incorpora a las mismas la documentación que integra las actuaciones previas de investigación declaradas caducadas.

Sexto. Sobre las segundas Actuaciones Previas de Investigación

En el marco de dichas actuaciones y en uso de las facultades conferidas por el artículo 58.1 RGPD y el artículo 57 LOPDGDD, así como por lo dispuesto en el artículo 36 LOPDGDD, el 16 de junio de 2023, desde el Consejo se requirió al DPD para que remitiera información y documentación relativa a los hechos objeto de la reclamación y, en su caso, sobre las actuaciones llevadas a cabo en relación con la misma. En concreto, se debía remitir:

- A la vista de la situación reclamada, y si fuera el caso, detalle de las medidas adoptadas o previstas por el responsable para solucionar la incidencia objeto de la reclamación y para evitar que se produzcan nuevas incidencias similares en el futuro. En concreto:
 - Copia de la cláusula o documento por el que se informa a las personas afectadas sobre el tratamiento de sus datos mediante geolocalización de acuerdo con lo exigido por el artículo 13 RGPD, documentación acreditativa de que dicha información ha sido divulgada entre las mismas, así como fecha de su divulgación.
- Cualquier otra información o documentación que considere relevante.

En respuesta a este requerimiento, con fecha 3 de julio se recibe en este Consejo la siguiente documentación por parte de la entidad reclamada:

- Informe del Gerente donde afirma que los trabajadores tienen conocimiento de la geolocalización a través del Documento de Confidencialidad que todos los trabajadores firman al empezar a trabajar. Adicionalmente aporta también escrito presentado por el Comité de empresa el 7 de marzo de 2022 en el que el Gerente entiende que conocen el dispositivo Geo....
- Documento de Confidencialidad de 4 de enero de 2021, que ya constaba en el expediente, en el que se incluye la frase *“Todos los dispositivos móviles, mientras se encuentran encendidos, son geolocalizables desde los sistemas informáticos de GIAHSA”*.
- Escrito presentado por el Comité de empresa el 7 de marzo de 2022, mencionado por el informe del gerente, en el cual el Comité de empresa solicita que *“se proceda a dar las órdenes oportunas*



para que se comuniquen a todos los trabajadores que hacen uso del vehículo de empresa el funcionamiento del GEO..., sus normas y controles”.

- Informe del Gerente de la empresa, de 26 de diciembre de 2021, en el que expresa que los dispositivos GPS están instalados exclusivamente en los vehículos no en los móviles de los operarios, vehículos que deben dedicarse a la realización del trabajo y no para el uso personal, estando siempre referido los datos de geolocalización a los vehículos de la empresa no a los trabajadores que lo utilizan, los cuales pueden ser distintos según el momento en el que sea necesario utilizarlo y el lugar donde desarrolle el trabajador la actividad ya que la empresa tiene un ámbito laboral muy amplio. Todo ello se hace con el fin de organizar, localizar y mejorar la productividad.

Séptimo. Acuerdo de inicio de procedimiento sancionador. (arts. 68 LOPDGDD; Art. 64 LPAC).

1. El 7 de julio de 2023, el director del Consejo dictó Acuerdo de Inicio de procedimiento sancionador contra Gestión Integral del Agua de Huelva, S.A. (GIAHSA) con NIF A21143656, por la presunta infracción del artículo 13 RGPD, tipificada en el artículo 83.5.b), y calificada a efectos de prescripción en el artículo 72.1.h) LOPDGDD.

Por contra, en dicho acuerdo de inicio, no se apreció por este Consejo la posible existencia de infracción por falta de legitimación en la colocación de dispositivos de geolocalización en dispositivos y vehículos de empresa sin el consentimiento de los trabajadores. Tampoco se apreció existencia de infracción en relación con el aviso de que la empresa podría acceder a las cuentas de correo electrónico corporativo de los trabajadores. Por este motivo este procedimiento sancionador versa únicamente sobre la posible vulneración de las obligaciones de información establecidas en el artículo 13 RGPD.

2. Notificado el acuerdo de inicio a la entidad incoada el 11 de julio de 2023, ésta presentó alegaciones en las que, en síntesis, manifestaba lo siguiente:

“[...] Primera.- No son ciertos los hechos que se imputan.

Ha de partirse en primer lugar de la aclaración de que la denuncia que se formuló en su momento no es porque no se facilitase información, que el motivo por el que se incoa el expediente sancionador a los trabajadores, sino por la disconformidad del denunciante en la pretensión de GIAHSA en que los trabajadores aceptasen el acceso a la geolocalización permanente, y así se recoge en el propio acuerdo de incoación:

(c) Se pretende que se **ACEPTE** por parte del trabajador **el acceso a la geolocalización permanente** a través del dispositivo móvil.

La distinción es importante porque en la fase previa a la incoación del expediente, lo que se ha tratado siempre de argumentar por parte de esta empresa, iba dirigido a combatir la denuncia en la medida en que **éste no discutía si existía la información al trabajador y si ésta era suficiente, sino sobre la legalidad misma de la implantación de los sistemas de geolocalización**, pues no otra cosa puede deducirse del párrafo que ha quedado anteriormente transcrito.

En segundo lugar, y centrándonos en la acusación concreta que se realiza en el acuerdo de incoación, GIAHSA entiende que la información facilitada a los trabajadores es suficiente, toda vez que, al contrario de lo que se señala en dicho acuerdo, sí se indica a los trabajadores la finalidad de la



instalación de los sistemas de geolocalización en los vehículos de los servicios operativos de la empresa, toda vez que en las "Normas de uso" del Documento de Confidencialidad de los trabajadores (página 2), ya se indica la finalidad estrictamente profesional de dichos dispositivos:

Los sistemas de información disponibles en GJAHSA se deben utilizar con fines estrictamente profesionales, no estando autorizado su uso para intereses personales.

Es verdad que, de entrada y en abstracto, esta información puede parecer escasa, pero puesta en conexión con el tipo de información de que se trata, ha de concluirse que, dada la evidencia de dicha finalidad, y la nula susceptibilidad de que los datos a los que se refiere puedan utilizarse para otras finalidades distintas a las estrictamente profesionales, la suficiencia de la información parece clara.

Así, ha de recordarse que el tipo de datos a que se refiere el expediente son los referidos a la geolocalización de camiones de recogida de residuos sólidos urbanos y de los vehículos de la empresa utilizados por fontaneros y demás personal operativo de GIAHSA que operan en las redes de abastecimiento, saneamiento, así como en las instalaciones de depuración.

También hay que tener en cuenta que esos vehículos se usan sólo y exclusivamente para las actividades propias de la empresa; es decir, no son susceptibles de uso particular, que está expresamente prohibido.

De tal manera que el dato va siempre referido al vehículo y no a la persona que lo utiliza que no es siempre la misma, sino que varía en función de las necesidades operativas de la empresa.

En cualquier caso, y teniendo en cuenta, como se ha dicho, que se trataba de camiones recolectores de residuos sólidos urbanos y de los vehículos utilizados por el personal operativo para el desarrollo de sus funciones durante la jornada laboral, se hace difícil expresar alguna finalidad de la medida de geolocalización o evaluar un impacto de la misma que no se evidencie de la propia naturaleza de esos vehículos y de las funciones que prestan.

Por decirlo en términos gráficos, y desde luego con el máximo respeto a la autoridad que ha dictado el acuerdo de incoación, lo que ésta pretende es que se explique lo evidente, y lo evidente no necesita ser explicado porque se explica por sí mismo.

Quizás la cuestión quede definitivamente respondida si se responde a dos preguntas que reconocemos que son retóricas: ¿Qué finalidad distinta de la que se deriva de la propia naturaleza de los vehículos geolocalizados habría de informarse a los usuarios de los mismos? ¿Qué impacto puede suponer la geolocalización que no se evidencie de la propia naturaleza de los vehículos y del uso natural (sobre todo en el caso de los camiones recolectores) o autorizado del mismo?

Segunda.- Los datos de geolocalización de los vehículos recolectores de RSU y de los del personal operativo de la empresa no son datos de carácter personal, por no estar comprendidos dentro de la definición del artículo 4.1 RGPD.

El artículo 4.1 señala que dato de carácter personal es toda información sobre una **persona física** identificada o identificable, considerando que una persona es identificable cuando su identidad puede determinarse directa o indirectamente mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, etc.,

En el presente caso, como se ha repetido, los datos de geolocalización no se refieren a las personas físicas, sino a los vehículos de la empresa, cuyos conductores no son siempre los mismos, por lo que la



geolocalización de este tipo de vehículos de uso exclusivo de la empresa no constituye dato de carácter personal incluido dentro del ámbito de protección de la normativa sectorial sobre la materia.

Otra cosa es que, una vez que se detecta que el vehículo se utiliza con infracción de las normas de velocidad y, por tanto, con peligro para la salud de los trabajadores, se investigue quién es en ese caso concreto el trabajador que lo conducía, y eso sí constituye tratamiento de datos de carácter personal, pero este tratamiento está recogido en el Registro de Actividades de Tratamiento de la Empresa, según figura en las actuaciones.

[...]

Cuarta.- Infracción del principio de proporcionalidad.

El principio de proporcionalidad de la potestad sancionadora de la Administración viene recogido en el artículo 29 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, que en su párrafo 3 prevé que en la imposición de sanciones se deberá observar la debida idoneidad y necesidad de la sanción a imponer **y su adecuación a la gravedad del hecho constitutivo de la infracción**, debiéndose considerar especialmente los siguientes criterios :

- a) El grado de culpabilidad o la existencia de intencionalidad.
- b) La continuidad o persistencia en la conducta infractora.
- c) La naturaleza de los perjuicios causados.
- d) La reincidencia, por comisión en el término de un año de más de una infracción de la misma naturaleza cuando así haya sido declarado por resolución firme en vía administrativa.

Admitiendo a los solos efectos dialécticos que en este caso concreto no es suficiente con la mera evidencia que se desprende de la naturaleza y destino de los vehículos y que es necesario hacer una mención específica y expresa a la finalidad del tratamiento así como una evaluación del impacto, habrá de convenirse al menos que, en todo caso, se trataría de una mera omisión de una formalidad que no altera el conocimiento de los trabajadores de la existencia de la geolocalización, de su finalidad y de su impacto, sobre todo por, se insiste en ello, el carácter evidente de estos datos y su finalidad, que hacen que su omisión expresa no tenga trascendencia material.

También habrá de convenirse que ninguna finalidad de ocultación anima a la empresa, toda vez que existe notificación expresa a los trabajadores de la existencia de la medida, y así se ha reconocido en el propio acuerdo de incoación

Los dos primeros motivos de denuncia, por tanto, de acuerdo con lo expresado y según la documentación obrante en el expediente no suponen que pueda atribuirse al órgano reclamado una posible vulneración de la normativa de protección de datos.

Por tanto, no existe una omisión del deber de informar al afectado, ya que el afectado sí está informado por el documento de confidencialidad.

Otra cosa es que esa información se considere o no completa, pero **que la información sea incompleta no quiere decir omisión de la mismas**, sobre todo si, como ocurre en el presente caso, la infracción va referida a aspectos puramente formales, porque no debe caber duda de que un trabajador con un conocimiento mínimo sabe que los datos de geolocalización del vehículo de la



empresa van referidos a dar a conocer la situación de la flota operativa de la misma para optimizar los recursos de la misma.

Tampoco se ha denunciado la existencia de un daño concreto, ni se da una reiteración o una reincidencia

En ese contexto, parece mucho más ajustado a la entidad de los hechos considerarlos tipificados en el artículo 74 a) de la Ley Orgánica de Protección de Datos, toda vez que, en todo caso, como se ha dicho, no existe una omisión de la información sino un incumplimiento, diríamos que leve e intrascendente y desde luego sin ánimo alguno de ocultación, dadas las circunstancias del caso, del deber de información al afectado, que está tipificado en este precepto.

En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de julio de 1994 (recurso 174/1992), señala lo siguiente:

"Tiene declarado esta Sala (S 16-5-90) que el principio de proporcionalidad se refiere a la necesidad de una armonía entre los medios utilizados en la actuación administrativa y la finalidad perseguida y que dicho principio opera en dos tipos de supuestos:

a) Con carácter ordinario, en aquellos casos en los que el ordenamiento jurídico admite la posibilidad de elegir uno entre varios medios utilizables.

b) Ya con carácter excepcional y en conexión con los principios de buena fe y equidad, en los supuestos en los que aun existiendo en principio un único medio éste resulta a todas luces inadecuado y excesivo en relación con las características del caso contemplado".

En este caso concreto, se está en los dos supuestos, toda vez que el ordenamiento proporciona la oportunidad de optar entre una sanción muy grave y otra leve, por lo que desde el punto de vista estricto del Derecho positivo, procede aplicar la sanción por falta leve y, de otra parte, razones de equidad y buena fe llevan a considerar que la consideración de la existencia en este caso de una falta muy grave es a todas luces inadecuado y excesivo en relación con las características del caso contemplado. [...]"

Octavo. Propuesta de resolución. (art. 89 LPAC).

1. Finalizada la instrucción del procedimiento, se procedió a realizar la correspondiente propuesta de resolución, estableciendo el plazo de diez días para la formulación de alegaciones, de conformidad con el artículo 89.2 LPACAP y en relación con el artículo 73.1 de la misma norma.
2. Notificada la propuesta de resolución a la entidad incoada el 29 de mayo de 2024, ésta presentó alegaciones en las que, en síntesis, manifestaba lo siguiente:

"[...] Preliminar.- GIAHSA ha iniciado los trámites para completar el proceso de información a los trabajadores subsanando las omisiones que se reseñan en la Propuesta de Resolución.

Es preciso partir de la premisa de que **GIAHSA no ha pretendido nunca omitir ningún tipo de información a los trabajadores que utilizan vehículos equipados con dispositivos de geolocalización.** Y aunque es una afirmación de parte, parece que no debe existir mucha dificultad en aceptarla como cierta, dada la naturaleza de los datos de los que se trata y sus posibles utilidades.



Otra cosa distinta es que considerase que con la información que ya se había facilitado a los trabajadores se cumplía con las exigencias de la normativa vigente, y por eso se efectúan alegaciones en el presente expediente, pero, se insiste, ningún ánimo de ocultación o de negar información a los trabajadores ha existido ni existe.

Por tanto, **como no se trata de mantener a toda costa una posición determinada, una vez que se ha conocido la Propuesta de Resolución, GIAHSA ha comenzado el proceso de actualización de la información a facilitar a los trabajadores** en los términos que se establecen en dicho documento, **sin perjuicio de que ello no suponga reconocer la responsabilidad en el presente expediente**, porque, se vuelve a insistir, no se trata de querer ocultar información a nadie, sino de creer que la información facilitada era suficiente.

En este sentido, se acompaña al presente escrito de alegaciones la siguiente documentación:

- Documento de evaluación del Impacto la instalación de los dispositivos (documento nº 2)1.
- Consulta al Comité de Empresa (documentos nº 3, 3 bis y 3 tris).
- Modelo de comunicación a los trabajadores (documento nº 4).

Y como éste es el espíritu de la actuación de GIAHSA en esta materia, tampoco pretende mantener una postura irreductible, de manera que si, a pesar de las comunicaciones que se están tramitando en estos momentos, se considerase que tampoco son suficientes, no habría inconveniente alguno en completarlas, porque nunca se ha estado en la situación de querer ocultar nada a los trabajadores usuarios.

Sentado lo anterior, **las alegaciones que siguen se irán formulando al hilo de los fundamentos de la Propuesta de Resolución**, con la única finalidad de mantener la falta de responsabilidad de GIAHSA a efectos sancionadores, sin perjuicio de que, como se ha dicho, se acepten los criterios interpretativos de ese Consejo, porque no existe ningún motivo de fondo para no hacerlo.

Primera.- Prescripción.

Aunque en el expediente no se contiene ninguna concreción relativa a la fecha de los hechos, el acuerdo de inicio viene a situarlos en el mes de julio de 2020 (sin precisar el día exacto), de tal manera que, con base en dicha afirmación, el propio acuerdo de inicio considera prescrita una eventual infracción grave, dado que las mismas caducan a los 2 años (página 27 del acuerdo de inicio).

Pues bien, tomando como referencia esa mención del acuerdo de inicio al mes de julio de 2020, sin fijar día concreto, y teniendo en cuenta que dicho acuerdo se notificó el día 11 de julio de 2023, procede igualmente considerar prescrita la infracción imputada aunque se considere muy grave, pues lo mismo que la grave está prescrita desde julio de 2022, la muy grave lo estaría desde julio de 2023, y dado que el acuerdo de inicio no establece día concreto, ha de considerarse que ya desde el 1 de julio de 2023 se habría producido la prescripción, incluso de la falta muy grave, en el caso de que existiese infracción y de que mereciese tal consideración.

Segunda.- Los datos de geolocalización de los vehículos recolectores de RSU y de los del personal operativo de la empresa no son datos de carácter personal, por no estar comprendidos dentro de la definición del artículo 4.1 RGPD.



En el anterior escrito de alegaciones se decía lo siguiente:

[...]

GIAHSA sigue manteniendo que los datos arrojados por los mecanismos de geolocalización de vehículos susceptibles de ser usados por varios trabajadores a lo largo de la jornada laboral no son datos de carácter personal, y que sólo adquieren ese carácter cuando se ponen en conexión dichos datos con el usuario concreto en un momento concreto, y por tanto, en la medida en que en el expediente no existe una imputación concreta de haberse realizado tal conexión entre el dato de geolocalización DEL VEHÍCULO y la persona que pudiera estar utilizándolo en un momento concreto, no puede afirmarse (y menos a efectos sancionadores) que se haya estado realizando un tratamiento de datos personales de los previstos en la legislación sobre protección de datos.

Consecuencia de lo anterior es que, si no existe tratamiento de datos personales, no existe conducta punible, lo que debe determinar el archivo de las actuaciones.

Cuarta.- Infracción del principio de proporcionalidad.

El anterior escrito de alegaciones decía a este respecto, lo siguiente:

[...]

La propuesta de resolución considera esencial el incumplimiento, y por ello considera muy grave la infracción, porque no se informa de la finalidad del tratamiento.

GIAHSA considera que lo esencial, que consiste en informar al trabajador de la existencia del sistema de geolocalización, se cumplió y además de hizo en términos inequívocos, de manera que el apartado 4.10 del documento de confidencialidad que firman todos los trabajadores, que figura en las actuaciones:

Todos los dispositivos móviles, mientras se encuentren encendidos, son geolocalizables desde los sistemas informáticos de GIAHSA.

Por tanto, el trabajador desde el momento en que se incorpora a GIAHSA es consciente de la existencia de los dispositivos de geolocalización instalados en los vehículos de la empresa, y si bien es verdad

Entiende GIAHSA que la no mención específica de cada uno de los apartados concretos del artículo 13 RGPD habría que tomarla en todo caso dentro del contexto de que dicho precepto tiene como finalidad establecer los datos que hay que facilitarle a **cualquier persona** de la que se vayan a obtener datos por **cualquier entidad para cualquier finalidad**, y por tanto, en ese contexto sí es importante que el titular del derecho a la protección de datos conozca la finalidad del tratamiento, en forma expresa y concreta.

Sin embargo, en el contexto de las relaciones laborales del personal operativo de GIAHSA, teniendo en cuenta que los datos son únicamente de geolocalización de los vehículos que utilizan, y teniendo en cuenta que el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores ya establece una habilitación genérica para establecer este tipo de medidas para vigilar el cumplimiento de las obligaciones laborales, la obligación de informar específicamente sobre la finalidad del tratamiento de los datos de geolocalización no resulta tan esencial como en otros supuestos,



sobre todo porque las limitaciones de dicha finalidad son inherentes al propio tipo de datos (es difícil pensar que de los mismos puedan inferirse datos que afecten a la intimidad de los trabajadores, por ejemplo).

A juicio de GIAHSA, el error de la propuesta de resolución radica en considerar apriorísticamente y sin entrar en consideración de las circunstancias del caso concreto, que todo incumplimiento de la obligación de informar expresamente sobre la finalidad del tratamiento tiene carácter esencial y, por ello, es falta muy grave.

La propia Ley Orgánica de Tratamiento de Datos considera esta circunstancia y en su artículo 74 a) establece como falta leve el no facilitar toda la información que exigen los artículos 14 y 14 RGD. A juicio de GIAHSA, la interpretación que hace la propuesta de resolución en este sentido, de ser aceptada, privaría de contenido a este último precepto.

En su virtud,
SOLICITA que, habiendo por recibido el presente escrito, junto con el documento que se acompaña, lo admita, y con él tenga por formuladas las alegaciones que anteceden, y a su vista acuerde el sobreseimiento de las actuaciones”.

Se adjuntaba la referida documentación.

HECHOS PROBADOS

De los documentos obrantes en el expediente y de las actuaciones practicadas, pueden considerarse como hechos probados que:

Primero. Que la entidad incoada ha instalado un sistema de geolocalización permanente a través del dispositivo móvil profesional a sus trabajadores.

Segundo. No ha quedado acreditado que la entidad incoada informe a sus trabajadores de todos los extremos exigidos en el artículo 13 respecto al tratamiento de los datos personales para la geolocalización a través de los dispositivos móviles profesionales y de vehículos.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero. Sobre la competencia.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 57.1 y 64.2 LOPDGDD y el artículo 43.1 LTPA en relación con el artículo 3.1 LTPA corresponde a este Consejo como autoridad autonómica de protección de datos personales y dentro de su ámbito competencial, el ejercicio de la potestad sancionadora y de los poderes previstos en el artículo 58 RGD.
2. La competencia para la adopción de esta resolución reside en el director, conforme al art. 48.1.i) LTPA y el art. 10.3.i) Estatutos.
3. Debe destacarse a su vez que, en virtud del artículo 16.5 del Decreto 434/2015, de 29 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, “[e]l personal funcionario del Consejo, cuando realice funciones de investigación en materias propias de la



competencia del Consejo, tendrá el carácter de agente de la autoridad", con las consecuencias que de aquí se derivan para los sujetos obligados en relación con la puesta a disposición de la información que les sea requerida en el curso de tales funciones investigadoras.

4. Este procedimiento se inicia como consecuencia de una presunta vulneración de la normativa de protección de datos por parte de una entidad bajo el control del Consejo en lo que respecta al cumplimiento de dicha normativa. Por ello, en el presente caso, solo serán analizadas y valoradas aquellas cuestiones planteadas por el reclamante, en relación con la materia de protección de datos personales, que queden incluidas dentro de la esfera de responsabilidad de la mencionada entidad.

Segundo. Sobre el tratamiento de datos personales.

1. El Art. 2.1. RGPD dispone: *"[e]l presente Reglamento se aplica al tratamiento total o parcialmente automatizado de datos personales, así como al tratamiento no automatizado de datos personales contenidos o destinados a ser incluidos en un fichero".*
2. El Art. 4.1 RGPD define «dato personal» como *"[t]oda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona".*

Los datos personales a los que se refiere la denuncia son los datos de geolocalización que revelan la posición de una persona.

3. De acuerdo con el Art. 4.2 RGPD, el tratamiento de datos personales es *"cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción".*

La operación concreta de tratamiento que se observa es el acceso a la geolocalización permanente a través del dispositivo móvil profesional.

En relación a la citada operación de tratamiento realizada la entidad incoada dispone de Registro de Actividades de Tratamiento, y la misma se enmarcaría en la actividad de tratamiento *"Recursos Humanos"*¹

La finalidad de dicho tratamiento es la *"Gestión del personal y candidatos (laboral y becario) destinado en GIAHSA, expediente de personal, control horario, incompatibilidades, formación, prevención de riesgos laborales, emisión o adelanto de nóminas del personal de GIAHSA, conciliación de la vida personal y familiar y plan de Igualdad".*

¹ <https://www.gjahsa.com/...>



4. Por último el Art. 4.7 RGPD considera responsable del tratamiento a aquella *"...autoridad pública, servicio u otro organismo que, solo o junto con otros, determine los fines y medios del tratamiento..."* Esta identificación del responsable de tratamiento debe entenderse completada por la concreción del tercero realizada en el art. 4.10 RGPD, e incluir por tanto a las *"personas autorizadas para tratar los datos personales bajo la autoridad directa del responsable..."*.

El responsable del tratamiento es Gestión Integral del Agua de Huelva, S.A. (GIAHSA).

Tercero. Sobre la calificación jurídica de los hechos.

El reclamante denuncia el acceso a la geolocalización permanente a través del dispositivo móvil profesional.

1. Preceptos infringidos.

Uno de los principios establecidos en el artículo 5 RGPD en relación con el tratamiento de datos personales es el de *"licitud, lealtad y transparencia"*, recogido en el apartado 1.a) del mencionado artículo: los datos personales serán *"tratados de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado"*.

Por su parte, y como consecuencia directa del mencionado principio de transparencia y de lealtad, el artículo 13 RGPD se refiere a la *"Información que deberá facilitarse cuando los datos personales se obtengan del interesado"*, y establece que:

"1. Cuando se obtengan de un interesado datos personales relativos a él, el responsable del tratamiento, en el momento en que estos se obtengan, le facilitará toda la información indicada a continuación:

a) la identidad y los datos de contacto del responsable y, en su caso, de su representante;

b) los datos de contacto del delegado de protección de datos, en su caso;

c) los fines del tratamiento a que se destinan los datos personales y la base jurídica del tratamiento;

d) cuando el tratamiento se base en el artículo 6, apartado 1, letra f), los intereses legítimos del responsable o de un tercero;

e) los destinatarios o las categorías de destinatarios de los datos personales, en su caso;

f) en su caso, la intención del responsable de transferir datos personales a un tercer país u organización internacional y la existencia o ausencia de una decisión de adecuación de la Comisión, o, en el caso de las transferencias indicadas en los artículos 46 o 47 o el artículo 49, apartado 1, párrafo segundo, referencia a las garantías adecuadas o apropiadas y a los medios para obtener una copia de estas o al lugar en que se hayan puesto a disposición.

2. Además de la información mencionada en el apartado 1, el responsable del tratamiento facilitará al interesado, en el momento en que se obtengan los datos personales, la siguiente información necesaria para garantizar un tratamiento de datos leal y transparente:



a) el plazo durante el cual se conservarán los datos personales o, cuando no sea posible, los criterios utilizados para determinar este plazo;

b) la existencia del derecho a solicitar al responsable del tratamiento el acceso a los datos personales relativos al interesado, y su rectificación o supresión, o la limitación de su tratamiento, o a oponerse al tratamiento, así como el derecho a la portabilidad de los datos;

c) cuando el tratamiento esté basado en el artículo 6, apartado 1, letra a), o el artículo 9, apartado 2, letra a), la existencia del derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada;

d) el derecho a presentar una reclamación ante una autoridad de control;

e) si la comunicación de datos personales es un requisito legal o contractual, o un requisito necesario para suscribir un contrato, y si el interesado está obligado a facilitar los datos personales y está informado de las posibles consecuencias de no facilitar tales datos;

f) la existencia de decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, a que se refiere el artículo 22, apartados 1 y 4, y, al menos en tales casos, información significativa sobre la lógica aplicada, así como la importancia y las consecuencias previstas de dicho tratamiento para el interesado.

3. Cuando el responsable del tratamiento proyecte el tratamiento ulterior de datos personales para un fin que no sea aquel para el que se recogieron, proporcionará al interesado, con anterioridad a dicho tratamiento ulterior, información sobre ese otro fin y cualquier información adicional pertinente a tenor del apartado 2.

4. Las disposiciones de los apartados 1, 2 y 3 no serán aplicables cuando y en la medida en que el interesado ya disponga de la información”.

Y el artículo 11 LOPDGDD dispone respecto a la “Transparencia e información al afectado” que:

“1. Cuando los datos personales sean obtenidos del afectado el responsable del tratamiento podrá dar cumplimiento al deber de información establecido en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679 facilitando al afectado la información básica a la que se refiere el apartado siguiente e indicándole una dirección electrónica u otro medio que permita acceder de forma sencilla e inmediata a la restante información.

2. La información básica a la que se refiere el apartado anterior deberá contener, al menos:

a) La identidad del responsable del tratamiento y de su representante, en su caso.

b) La finalidad del tratamiento.

c) La posibilidad de ejercer los derechos establecidos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679.

Si los datos obtenidos del afectado fueran a ser tratados para la elaboración de perfiles, la información básica comprenderá asimismo esta circunstancia. En este caso, el afectado deberá ser informado de su derecho a oponerse a la adopción de decisiones individuales automatizadas que produzcan efectos jurídicos sobre él o le afecten significativamente de modo similar, cuando concorra este derecho de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 del Reglamento (UE) 2016/679.



3. Cuando los datos personales no hubieran sido obtenidos del afectado, el responsable podrá dar cumplimiento al deber de información establecido en el artículo 14 del Reglamento (UE) 2016/679 facilitando a aquel la información básica señalada en el apartado anterior, indicándole una dirección electrónica u otro medio que permita acceder de forma sencilla e inmediata a la restante información.

En estos supuestos, la información básica incluirá también:

a) Las categorías de datos objeto de tratamiento.

b) Las fuentes de las que procedieran los datos”.

2. Consideraciones jurídicas sobre la existencia de infracción.

En cuanto al hecho denunciado relativo al acceso por parte de la entidad incoada a la geolocalización permanente a través del dispositivo móvil profesional de sus empleados, debemos partir de lo dispuesto en el artículo 90 LOPDGDD que establece respecto al “Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral” que:

“1. Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

2. Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión”.

A este respecto, en el apartado 4.10 relativo a la “Telefonía y dispositivos móviles” del “Documento de Confidencialidad para empleados de GIAHSA” se informa a éstos de:

“Se considera “usuario de dispositivos móviles” a quienes por las características de su puesto de trabajo utilizan habitualmente un portátil, smartphone, teléfono móvil, tableta, etc. dentro y fuera de la organización. Estos usuarios de dispositivos móviles y sus equipos tendrán consideraciones especiales en materia de seguridad.

Los teléfonos se deben utilizar exclusivamente para desempeñar funciones laborales.

GIAHSA se reserva el derecho de revisar la utilización del dispositivo telefónico ante cualquier sospecha de un uso inapropiado del mismo.

Todos los dispositivos móviles, mientras se encuentran encendidos, son geolocalizables desde los sistemas informáticos de GIAHSA”.

Preguntado el DPD sobre los motivos por los que resulta necesaria la geolocalización a través de dispositivos móviles y sobre el análisis efectuado sobre dicha necesidad, la respuesta a este Consejo fue que “en el contexto de que los dispositivos a los que se refiere únicamente son susceptibles de uso profesional “no estando autorizado su uso para intereses personales”, y de que el control que se haga sobre los mismos, se realizará siempre respetando la legalidad vigente y respetando los criterios



emanados del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Tribunal Constitucional, Tribunal Supremo de España, así como de los organismos administrativos de control de la protección de la transparencia y protección de datos, [...] GIAHSA presta servicios de abastecimiento de agua, alcantarillado, depuración de aguas residuales y recogida de residuos sólidos urbanos en 70 de los 80 municipios de la provincia de Huelva, lo que en la práctica significa que sus empleados tienen que desplegarse en toda la extensión territorial de estos municipios (instalaciones, redes, rutas de recogida), y esto implica la necesidad de conocer en tiempo real el correcto despliegue de sus trabajadores, a fin de optimizar la utilización de los recursos”.

En cuanto al personal al que afecta el tratamiento de datos mediante geolocalización, la respuesta del DPD fue que “Aunque es una medida prevista teóricamente para todo el personal que use dispositivos móviles, en la práctica, y por aplicación de los criterios de proporcionalidad emanados tanto de la legislación vigente, como de la doctrina de los tribunales antes enunciados y de los órganos de control administrativo, únicamente se aplica al personal operativo cuyas funciones comportan desplazamientos por el territorio de los municipios a los que se presta servicios (personal operativo de redes, instalaciones, recogida de RSU)”.

Como ya se ha mencionado, en la valoración de legitimidad de los controles empresariales a fin de proteger salvaguardar un espacio de privacidad o de vida social en las relaciones laborales de los empleados se precisa atender al cumplimiento de las garantías y principios de la protección de datos personales por parte del empleador, entre ellos la adecuación, necesidad y proporcionalidad en la aplicación efectiva de la medida fiscalizadora instaurando un juicio real riguroso y garantista en el que se valoren entre otras cuestiones: el alcance y el grado del control, la existencia de medidas alternativas menos intrusivas, la causa legítima que justifique el control y la proporcionalidad en la aplicación efectiva de la medida, la intensidad en la afectación a los derechos del trabajador y el uso al que se destinan los resultados del control.

Por tanto, el uso de estos medios de geolocalización que pueden en todo momento controlar los movimientos y la posición de los empleados, llevar a cabo una vigilancia del cumplimiento de la prestación a distancia sin límites temporales o espaciales y conseguir pruebas de los posibles incumplimientos del personal, podrían suponer una injerencia desproporcionada en su derecho a la intimidad ya que la mayoría de estos instrumentos, acceden y tratan datos personales de los trabajadores, datos privados, que deberían estar sujetos a los límites y garantías que establece esta normativa. De ahí que, antes de su establecimiento deban analizarse los extremos mencionados mediante la realización de la evaluación del impacto exigida por el artículo 35 RGPD.

Sin embargo, de acuerdo con lo manifestado por el DPD, la entidad incoada “Dada la evidencia de esta necesidad en relación con la actividad de la empresa no existe un análisis de la misma”. Por tanto, entiende este Consejo que en la medida que se está realizando un tratamiento que implica la geolocalización, así como la utilización de nuevas tecnologías o un uso innovador de tecnologías consolidadas, de forma que supone nuevas formas de recogida y utilización de datos con riesgo para los derechos y libertades de las personas, el responsable del mismo debió realizar antes de iniciar el tratamiento de los datos personales una evaluación de impacto, de acuerdo con el artículo 35 RGPD. Sin embargo, como ya indicó este Consejo en el Acuerdo de inicio de Procedimiento Sancionador la citada infracción se encontraría prescrita.

Asimismo, debe recordar este Consejo la obligación del cumplimiento de los principios de limitación de la finalidad, minimización de datos y proporcionalidad que limita el uso de estos sistemas solo en situaciones donde no existan medios menos invasivos, previstos en el artículo 5 RGPD.



En este sentido, la AEPD ha considerado en su Guía actualizada en 2021 "*La Protección de Datos en las Relaciones Laborales*", lo siguiente:

"La geolocalización puede no tener como objeto a la persona trabajadora, sino el de ser herramientas propiedad del empleador, como vehículos o dispositivos móviles. No obstante, estos medios de control permiten, además, el acceso a otra información, como el comportamiento al volante o incluso una monitorización u observación continua. Por tanto, la geolocalización aplicada a la herramienta conlleva también la geolocalización y el control del propio trabajador/a, por lo que han de tenerse en cuenta las siguientes cautelas (Dictamen 2/2017 sobre el tratamiento de datos en el trabajo del Grupo de Trabajo del Artículo 29): Debe realizarse una evaluación de impacto antes de implementar tecnologías de este tipo cuando para el responsable del tratamiento sea nueva o desconocida. Si el resultado es que la geolocalización resulta necesaria en circunstancias específicas, aún debe evaluarse si el tratamiento de datos resultante cumple los principios de proporcionalidad y subsidiariedad".

Respecto a la información específica que se proporciona a las personas afectadas sobre el tratamiento de sus datos mediante geolocalización, el DPD confirmó a este Consejo que se realizaba exclusivamente a través de la cláusula establecida en el "Documento de confidencialidad para empleados de GIAHSA" ya mencionado, considerándola "suficientemente completa y específica como para no necesitar documento complementario alguno".

En este punto, debemos mencionar la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo, la STS 766/2020, 15 de septiembre de 2020 (núm 528/2018, Sala cuarta, de lo Social), en la que se pronuncia sobre el necesario conocimiento de la existencia del control por GPS e instrucciones expresas al respecto por parte de los empleados. En su Fundamento de Derecho Segundo señala:

"[...]

5. La interrelación entre las exigencias del respeto a la protección de datos y la eventual invasión de la intimidad del trabajador se ha abordado particularmente en relación con el uso de los medios informáticos. Hemos insistido en que la empresa debe de haber establecido previamente las bases para el uso de los instrumentos, así como haber informado a los trabajadores que se iba a proceder «control de los medios a aplicar en orden a comprobar su correcto uso, así como las medidas a adoptar para garantizar la efectividad laboral del medio informático cuando fuere preciso» (STS/4º de 8 marzo 2011 -rcud. 1826/2010- y STS/4º/Pleno de 6 octubre 2011 -rcud. 4053/2010-).

En este sentido, la clave del rechazo a la intromisión hay que encontrarla en la existencia de una expectativa de intimidad por parte del trabajador, bien porque existan disposiciones o reglas expresas o bien porque se base en un uso social de tolerancia. De ahí que sólo el conocimiento anticipado por parte del trabajador de que puede ser objeto de fiscalización por el empresario legitimará el acto de injerencia en los sistemas e instrumentos puestos a su alcance por la entidad para la que trabaja. Por ello, si no existe una situación de tolerancia del uso personal, tampoco existirá ya una expectativa razonable de intimidad, puesto que, si el uso personal de los instrumentos de la empresa es ilícito, no puede exigirse al empresario que lo soporte y que además se abstenga de controlarlo".

No cabe ninguna duda de que la información que ha de proporcionarse a los empleados en relación al tratamiento de los datos personales para la geolocalización a través de los dispositivos móviles profesionales debe comprender, como mínimo, las exigencias contempladas en el artículo 13 RGPD.

En este sentido, la mención en el Documento de Confidencialidad de 4 de enero de 2021 "*Todos los dispositivos móviles, mientras se encuentran encendidos, son geolocalizables desde los sistemas*



informáticos de GIAHSA”, no puede considerarse que aluda al tratamiento que nos ocupa de geolocalización de vehículos de la empresa. Según el propio informe del gerente de 16 de diciembre de 2021 *“La herramienta telemática de mediciones Geo... con tecnología GPS, que analiza los incidentes del vehículo o las distintas infracciones cometidas por exceso de velocidad, está conectado al puerto del ordenador de abordo de los vehículos, no acoplados a los dispositivos móviles (smartphones) de los empleados/as.”*. Por tanto, aún sin entrar a analizar si tan escueta mención daría cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13 RGPD, resulta evidente que no se refieren al mismo tratamiento.

El mismo informe firmado por el gerente de la entidad, de fecha 16 de diciembre de 2021, alude, a título de ejemplo, sobre el conocimiento de los trabajadores de la existencia de la geolocalización, al escrito presentado por el Comité de empresa el 7 de marzo de 2022. Sin embargo, en dicho escrito el Comité de empresa solicita, precisamente, que *“se proceda a dar las órdenes oportunas para que se comunique a todos los trabajadores que hacen uso del vehículo de empresa el funcionamiento del GEO., sus normas y controles”*.

En opinión de este Consejo, dicho escrito pone de manifiesto de nuevo la vulneración del deber de informar a los interesados de conformidad con el artículo 13 RGPD pues no son los interesados o sus representantes los que tienen que solicitar la información sobre la existencia el tratamiento, sus fines, el ejercicio de sus derechos y demás extremos requeridos en el mencionado artículo 13 RGPD. Es el responsable del tratamiento el que debe, proactivamente, proporcionar dicha información de forma clara e inequívoca al obtener los datos personales. Por otro lado, independientemente o adicionalmente a su comunicación a la representación de los trabajadores, esta información debe ofrecerse también individualmente a cada trabajador que se vea sometido al tratamiento antes de la recogida de los datos pues cada trabajador es interesado desde el punto de vista de protección de datos personales.

Tampoco se podrían considerar cumplidas las obligaciones de información a los interesados establecidas en el artículo 13 RGPD con una mera mención genérica, puesto que en dicho artículo se especifican y concretan claramente los extremos sobre los que se va a informar. Algunos de estos extremos son tan esenciales como la finalidad del tratamiento.

En este sentido cabe destacar que de la documentación aportada a este Consejo por la entidad incoada no queda clara la finalidad del tratamiento. Sin embargo en el informe del DPD de 5 de diciembre de 2021, la entidad incoada declara que *“la finalidad de la medida es la de tener localizados en cada momento los efectivos de la empresa, a fin de optimizar los recursos de la misma”*; información que no aparece en el Documento de Confidencialidad que firman los trabajadores. Asimismo, en el Informe del Gerente de la empresa, de 16 de diciembre de 2021 se afirma que el sistema *“analiza los incidentes del vehículo o las distintas infracciones cometidas por exceso de velocidad”*, finalidad que no coincide con la anterior.

De este modo la vulneración del deber de información sobre el tratamiento, de conformidad con el artículo 13 RGPD, se puede considerar de carácter esencial y no meramente formal, puesto que la entidad reclamada no ha acreditado que se haya informado, no ya de todos los extremos recogidos en el artículo 13 RGPD sino ni siquiera de los más esenciales como es la finalidad del tratamiento.

Por consiguiente, en relación con los hechos objeto de la reclamación, ocurridos en julio del año 2020, la conducta de la entidad incoada, como responsable del tratamiento, incumplió, por las circunstancias expuestas anteriormente, el citado artículo 13 RGPD en relación con la falta de información a los interesados de todos y cada uno de los extremos exigidos en el mismo, así como de las características de estos dispositivos.



3. Valoración de las alegaciones al acuerdo de inicio, pruebas practicadas o medidas provisionales.

La entidad incoada, alega, en primer lugar que no son ciertos los hechos que se le imputan dado que la denuncia se formuló en su momento no porque no se facilitase información a los trabajadores, que es el motivo por el que se incoa el expediente sancionador sino por la disconformidad del denunciante en la pretensión de GIAHSA en que los trabajadores aceptasen el acceso a la geolocalización permanente, así como que lo que ha tratado siempre de argumentar, iba dirigido a combatir la denuncia en la medida en que el reclamante no discutía si existía la información al trabajador y si ésta era suficiente, sino sobre la legalidad misma de la implantación de los sistemas de geolocalización.

En primer lugar hemos de señalar que en las actuaciones previas de investigación este Consejo, como se recoge en el acuerdo de inicio, ya se manifestó en el sentido de no apreciar existencia de infracción en el hecho en sí de la colocación de mecanismos de geolocalización. Conviene aclarar que este procedimiento sancionador se inicia de oficio por este Consejo aunque sea a raíz de los hechos denunciados por el reclamante. En este sentido, los hechos o presuntas infracciones denunciadas por la persona reclamante en su reclamación no vinculan a este Consejo en cuanto a los motivos por los que pueda iniciar un procedimiento sancionador, pudiendo hacerlo por cualquier posible infracción que pudiera apreciar, independientemente de lo denunciado por el reclamante. En todo caso, el órgano incoado ha tenido ocasión de alegar lo que estimara pertinente respecto a una posible vulneración del artículo 13 RGPD en sus alegaciones al acuerdo de inicio de este procedimiento sancionador como en efecto ha hecho.

En segundo lugar, como ya ha señalado este organismo en líneas anteriores, el artículo 90 LOPDGDD, efectivamente, habilita a los empleadores a tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo pero exige en su apartado segundo que *“Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión”*. Por ello, este Consejo, desde el primer requerimiento, de fecha 30 de abril de 2021, requirió a la entidad incoada copia del “documento específico de información a las personas afectadas, más allá de la cláusula establecida en el “Documento de confidencialidad para empleados de GIAHSA” y, posteriormente, el 16 de junio de 2023, con la apertura de las nuevas actuaciones previas de investigación se requirió nuevamente a GIAHSA copia de la cláusula o documento por el que se informaba a las personas afectadas sobre el tratamiento de sus datos mediante geolocalización de acuerdo con lo exigido por el artículo 13 RGPD, documentación acreditativa de que dicha información ha sido divulgada entre las mismas, así como fecha de su divulgación. Además, entiende este Consejo que la información que ha de proporcionarse a los empleados en relación al tratamiento de los datos personales para la geolocalización a través de los dispositivos móviles profesionales debe comprender, como mínimo, las exigencias contempladas en el artículo 13 RGPD cuyo incumplimiento se imputa a la entidad incoada, no considerando suficiente la información relativa a que la finalidad para la que se deben utilizar los citados dispositivos son con fines “estrictamente profesionales”, tal y como alega GIAHSA.



Asimismo, alega la entidad incoada que los datos de geolocalización de los vehículos recolectores de RSU y de los del personal operativo de la empresa no son datos de carácter personal, por no estar comprendidos dentro de la definición del artículo 4.1 RGPD. El citado artículo 4.1 RGPD define «dato personal» como *“[t]oda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona”*. No obstante, como ya se ha adelantado, entiende este Consejo que en la medida que el uso de estos medios de geolocalización pueden en todo momento revelar los movimientos y la posición de los empleados, los cuales usan el vehículo por turnos establecidos por la empresa y que, por tanto, son perfectamente identificables, llevar a cabo una vigilancia del cumplimiento de la prestación a distancia sin límites temporales o espaciales y conseguir pruebas de los posibles incumplimientos del personal se están tratando datos personales de los trabajadores que deben estar sujetos a los límites y garantías que establece la normativa de protección de datos personales.

Por último, respecto a la alegación relativa a que la información sea incompleta no quiere decir omisión de la misma y, por tanto, “parece mucho más ajustado a la entidad de los hechos considerarlos tipificados en el artículo 74.a) LOPDGD”, este Consejo reitera lo ya manifestado en el apartado anterior al considerar el incumplimiento del artículo 13 RGPD de carácter esencial y no meramente formal, puesto que la entidad incoada no ha acreditado a este organismo que se haya informado, no ya de todos los extremos recogidos en el artículo 13 RGPD sino ni siquiera de los más esenciales poniendo a título de ejemplo como uno de los más esenciales como es la finalidad del tratamiento.

Alega la entidad incoada que la finalidad es “evidente” y se pregunta que otra finalidad podría tener la geolocalización.

Sin embargo en el informe del DPD de 5 de diciembre de 2021, la entidad incoada declaraba que “la finalidad de la medida es la de tener localizados en cada momento los efectivos de la empresa, a fin de optimizar los recursos de la misma”.

En cambio en el Informe del Gerente de la empresa, de 16 de diciembre de 2021 se afirma que el sistema “analiza los incidentes del vehículo o las distintas infracciones cometidas por exceso de velocidad”.

Se trata de dos finalidades muy distintas, la una en beneficio de la optimización de los recursos de la empresa y la otra con un objetivo que podría acarrear incluso consecuencias de carácter disciplinario para los trabajadores.

El tratamiento de datos de geolocalización podría tener además otras finalidades como el cumplimiento del control horario de los trabajadores o la seguridad de los vehículos.

Es evidente que la finalidad de los dispositivos de geolocalización es obtener datos de geolocalización de los vehículos y dispositivos pero la finalidad para la que la empresa pueda usar estos datos de geolocalización no resulta evidente pues existen distintas finalidades posibles para el tratamiento de dichos datos.



Es especialmente relevante si los datos de geolocalización se usan para ejercicio de las funciones de control de los trabajadores pues en tal caso sería de aplicación el artículo 90 LOPDGDD. Pero aunque fueran otros los fines sería siempre aplicable el artículo 13 RGPD.

Por otro lado, el artículo 5.1.b) RGPD recoge al establecer el principio de "limitación de la finalidad" que "[l]os datos personales serán:[...]"

*b) recogidos con fines **determinados, explícitos** y legítimos [...]"*

Este Consejo considera que este carácter determinado y explícito que necesariamente deben tener los fines excluye la posibilidad de no informar sobre los mismos por considerarse evidentes.

En todo caso no es este Consejo sino el legislador el que estableció en el artículo 13.1.c) RGPD la obligación de informar sobre los fines del tratamiento, sin que en ningún precepto de la normativa se exima de informar de tales fines cuando estos sean evidentes, suponiendo que tal carácter se pudiera establecer en el caso concreto de manera indubitada dada la subjetividad de la apreciación de tal carácter.

Por consiguiente, las alegaciones presentadas no desvirtúan el contenido esencial de la infracción que se declara cometida ni suponen causa de justificación o exculpación suficientes.

4. Valoración de las alegaciones a la propuesta de resolución, pruebas practicadas o medidas provisionales.

La entidad incoada alega, en primer lugar, que la infracción imputada se encuentra prescrita dado que el acuerdo de inicio se notificó a ésta el día 11 de julio de 2023 y el acuerdo de inicio no establece el día concreto de julio de la comisión de la infracción. Por tanto, considera que ya desde el 1 de julio de 2023 se habría producido la prescripción, incluso de la falta muy grave, en el caso de que existiese infracción y de que mereciese tal consideración.

Sin embargo, entiende este Consejo que la infracción no se encuentra prescrita, dado que la vulneración participa de la naturaleza de las denominadas infracciones permanentes, en las que la consumación se proyecta en el tiempo más allá del hecho inicial y se extiende durante todo el periodo de tiempo en el que los datos son objeto de tratamiento hasta que pueda acreditarse la existencia de dichas vulneraciones. En este caso, queda acreditado que la vulneración permanece actualmente dado que la entidad incoada hasta la fecha no ha acreditado a este Consejo que haya informado a sus empleados de todos los extremos exigidos por el artículo 13 RGPD respecto al tratamiento de los datos personales para la geolocalización a través de los dispositivos móviles profesionales. Siendo, los plazos de prescripción de un año para infracciones leves (Art. 74 LOPDGDD), dos años para las infracciones graves (Art. 73 LOPDGDD) y tres años para las infracciones muy graves (Art. 72 LOPDGDD).

En relación al alegado incumplimiento del principio de proporcionalidad, debemos afirmar que en el presente caso la conducta infractora acreditada en el curso del procedimiento sancionador es el incumplimiento del artículo 13 RGPD, tipificada en el artículo 83.5.b) RGPD, esto es, la falta de información a



los trabajadores sobre los extremos exigidos en el mencionado precepto de forma que quede garantizado el principio de transparencia en el tratamiento de los datos.

En cualquier caso, la sanción que se propone, independientemente de la infracción cometida, no puede ser otra que la declaración de infracción y, en su caso, la imposición de medidas, de conformidad con el artículo 77.2 LOPDGDD, por lo que no resulta aplicable la graduación de la responsabilidad en la comisión de la infracción. En consecuencia, y frente a la pretensión del órgano reclamado en su alegación, resulta de difícil aplicación lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, sobre la graduación de las sanciones.

Respecto a las alegaciones reiteradas por la entidad incoada relativas a que los datos de geolocalización de los vehículos recolectores de RSU y de los del personal operativo de la empresa no son datos de carácter personal, por no estar comprendidos dentro de la definición del artículo 4.1 RGP y la relativa a la infracción del principio de proporcionalidad al considerar la entidad incoada que la infracción de la falta de información no es una infracción muy grave, este Consejo se remite a lo ya señalado al respecto en la alegaciones formuladas por la entidad incoada al acuerdo de inicio.

De acuerdo con todo lo expuesto, entendemos que las alegaciones presentadas no desvirtúan el contenido esencial de la infracción que se declara cometida ni suponen causa de justificación o exculpación suficiente.

5. Tipificación.

Los hechos atribuidos a la entidad incoada, por las razones expuestas, supone la siguiente infracción a la normativa de protección de datos personales:

El incumplimiento de las disposiciones relativas a *"los derechos de los interesados a tenor de los artículos 12 a 22"* del RGPD tipificada en el artículo 83.5.b) RGPD; calificada a efectos de prescripción en la LOPDGDD como infracción muy grave por vulneración sustancial del artículo 13) RGPD *"Información que deberá facilitarse cuando los datos personales se obtengan del interesado"* y, en particular, en el artículo 72.1.h) LOPDGDD:

"La omisión del deber de informar al afectado acerca del tratamiento de sus datos personales conforme a lo dispuesto en los artículos 13 y 14 del Reglamento (UE) 2016/679 y 12 de esta ley orgánica".

Cuarto. Sobre la identificación de la entidad responsable (art. 89.3 LPAC).

De conformidad con lo previsto en el artículo 70.1 LOPDGDD, se identifica como entidad responsable de la infracción, a Gestión Integral del Agua de Huelva, S.A. (GIAHSA).

Quinto. Declaración de la infracción y medidas a adoptar (art. 77.2 LPAC y 58.2 RGPD).

1. El artículo 77 LOPDGDD establece el régimen sancionador aplicable a determinadas categorías de responsables o encargados del tratamiento; incluyendo, entre otros a:

"a) Los órganos constitucionales o con relevancia constitucional y las instituciones de las comunidades autónomas análogas a los mismos.



[...]

c) [...] las Administraciones de las comunidades autónomas y las entidades que integran la Administración Local.

d) Los organismos públicos y entidades de Derecho público vinculadas o dependientes de las Administraciones Públicas.

e) Las autoridades administrativas independientes.

[...]

g) Las corporaciones de Derecho público cuando las finalidades del tratamiento se relacionen con el ejercicio de potestades de derecho público.

h) Las fundaciones del sector público.

i) Las Universidades Públicas.

j) Los consorcios.

k) Los grupos parlamentarios de [...] las Asambleas Legislativas autonómicas, así como los grupos políticos de las Corporaciones Locales.

En el mencionado artículo, en su apartado 2, se señala que:

"Cuando los responsables o encargados enumerados en el apartado 1 cometiesen alguna de las infracciones a las que se refieren los artículos 72 a 74 de esta ley orgánica, la autoridad de protección de datos que resulte competente dictará resolución declarando la infracción y estableciendo, en su caso, las medidas que proceda adoptar para que cese la conducta o se corrijan los efectos de la infracción que se hubiese cometido, con excepción de la prevista en el artículo 58.2.i del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016.[...]"

A su vez, en su apartado 3, se señala que:

"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 las establecidas en la legislación sobre régimen disciplinario o sancionador que resulte 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 hubieran sido debidamente atendidos, en la resolución en la que se imponga la sanción se incluirá una amonestación con denominación del cargo responsable y se ordenará la publicación en el Boletín Oficial del Estado o autonómico que corresponda."

Así, de acuerdo con el artículo 77.2 LOPDGDD, procede declarar la infracción o infracciones antes descritas.

2. Por otra parte, en relación con las medidas que proceda adoptar, el artículo 58.2 RGPD dispone que:



"Cada autoridad de control dispondrá de todos los siguientes poderes correctivos indicados a continuación: [...]

d) ordenar al responsable o encargado del tratamiento que las operaciones de tratamiento se ajusten a las disposiciones del presente Reglamento, cuando proceda, de una determinada manera y dentro de un plazo especificado; [...]

f) imponer una limitación temporal o definitiva del tratamiento, incluida su prohibición; [...]

j) ordenar la suspensión de los flujos de datos hacia un destinatario situado en un tercer país o hacia una organización internacional. [...]"

En el caso que nos ocupa procede ordenar a Gestión Integral del Agua de Huelva, S.A. que:

Informe a sus trabajadores de todos los extremos exigidos en el artículo 13 respecto al tratamiento de los datos personales para la geolocalización a través de los dispositivos móviles profesionales.

Sexto. Notificaciones y comunicaciones.

En relación con la notificación de la resolución del procedimiento sancionador, el artículo 77.2 LOPDGDD dispone que "[l]a resolución se notificará al responsable o encargado del tratamiento, al órgano del que dependa jerárquicamente, en su caso, y a los afectados que tuvieran la condición de interesado, en su caso".

Además, el artículo 77.4 LOPDGDD señala que "[s]e deberán comunicar a la autoridad de protección de datos las resoluciones que recaigan en relación con las medidas y actuaciones a que se refieren los apartados anteriores", y el 77.56 LOPDGDD, que "[s]e comunicarán al Defensor del Pueblo o, en su caso, a las instituciones análogas de las comunidades autónomas las actuaciones realizadas y las resoluciones dictadas al amparo de este artículo".

En virtud de todo lo expuesto, el director del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía dicta la siguiente,

RESOLUCIÓN

Primero. Declarar la infracción responsabilidad de Gestión Integral del Agua de Huelva, S.A. (GIAHSA), con CIF [NNNNN], por la comisión de la siguiente infracción:

- Infracción tipificada en el artículo 83.5.b) RGPD y calificada a efectos de prescripción como muy grave en el artículo 72.1.h) LOPDGDD por vulneración del artículo 13 RGPD por la falta de información a sus trabajadores de todos los extremos exigidos en el citado artículo 13 respecto al tratamiento de los datos personales para la geolocalización a través de los dispositivos móviles profesionales.

Segundo. Ordenar a Gestión Integral del Agua de Huelva, S.A. en relación con las medidas que proceda adoptar para que cese la conducta o se corrijan los efectos de la infracción que se hubiese cometido:

- Informe a sus trabajadores de todos los extremos exigidos en el artículo 13 respecto al tratamiento de los datos personales para la geolocalización a través de los dispositivos móviles profesionales y lo acredite a este Consejo en el plazo de un mes desde la recepción de la presente resolución.



Tercero. Que se notifique la presente resolución al órgano infractor y a los afectados que tuvieran la condición de interesado.

Cuarto. Que se comunique la presente resolución al Defensor del Pueblo Andaluz, de conformidad con lo establecido en el artículo 77.5 LOPDGDD

En consonancia con lo establecido en el artículo 50 LOPDGDD, la presente Resolución se hará pública, disociando los datos que corresponda, una vez haya sido notificada a los interesados.

El incumplimiento de esta resolución podría comportar la comisión de la infracción considerada en el artículo 72.1.m) LOPDGDD, sancionable de acuerdo con el artículo 58.2 RGPD.

Contra esta Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso potestativo de reposición ante este Consejo, en el plazo de un mes, o interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Sevilla que por turno corresponda, en el plazo de dos meses, en ambos casos a contar desde el día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 30.4, 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en los artículos 8.3 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

No obstante, al tratarse de un acto en materia de sanciones, el demandante podrá elegir alternativamente interponer el citado recurso contencioso-administrativo ante el juzgado o el tribunal en cuya circunscripción tenga aquél su domicilio, siempre entendiendo esta elección limitada a la circunscripción del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de conformidad con lo dispuesto en los apartados segundo y tercero del artículo 14.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Conforme a lo previsto en el art. 90.3.a) LPACAP, se podrá suspender cautelarmente la resolución firme en vía administrativa si el interesado manifiesta ante este Consejo su intención de interponer recurso contencioso-administrativo y traslada al mismo, una vez interpuesto, la documentación que acredite su presentación. Si el Consejo no tuviese conocimiento de la interposición del recurso contencioso-administrativo en el plazo correspondiente o en dicho recurso no se solicitara la suspensión cautelar de la resolución, se daría por finalizada la mencionada suspensión.

EL DIRECTOR DEL CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE DATOS DE ANDALUCÍA

Jesús Jiménez López