

- **Expediente N.º: EXP202403843**

RESOLUCIÓN DE ARCHIVO DE ACTUACIONES

De las actuaciones practicadas por la Agencia Española de Protección de Datos y teniendo como base los siguientes

HECHOS

PRIMERO: En fecha 13 de febrero de 2024, tuvo entrada en la Agencia Española de Protección de Datos (en adelante, AEPD) escrito de reclamación, por una presunta infracción del 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) (en adelante, RGPD).

En particular por las siguientes circunstancias:

La parte recurrente manifiesta que, desde noviembre de 2023, la gerencia de VIVATECH SERVICIOS, S.L. (parte reclamada) le ha obligado a utilizar su móvil personal para asuntos de trabajo, añadiéndole a un grupo de trabajo en WhatsApp sin su consentimiento. Además, expone que le han hecho instalar una aplicación de control horario (intratime).

Señala que ha mostrado su disconformidad a la empresa por la vulneración de su privacidad y ha sido represaliado

SEGUNDO: El 10 de abril de 2024, se recibieron alegaciones de la parte reclamada en respuesta al traslado realizado por la AEPD, donde manifiesta lo siguiente:

"Que la mercantil Vivatech Servicios SL, en el desarrollo de su actividad diaria utiliza la herramienta de mensajería Whatsapp (...).

Que aunque esta herramienta es esencial, no se trata de una herramienta obligatoria para ningún trabajador y menos aún el permanecer en dicho grupo, de hecho, este trabajador, se salió del grupo el día 16 de noviembre, y ha estado fuera del grupo todo el tiempo que ha estado trabajando con la empresa hasta el día 12 de febrero, por lo que en ningún caso y bajo ninguna circunstancia puede existir indicio alguno de represalia (...).

Que dicho trabajador denunciante, suscribió el pertinente documento de protección de datos, entre otros documentos, los cuales fueron sustraídos por el mismo del despacho de gerencia fuera del horario laboral mostrando una evidente mala fe en la sustracción, así como en la posterior denuncia a sabiendas de su conducta, conducta que se ha puesto de manifiesto a las autoridades pertinentes el pasado 13 de febrero.

Que la empresa disponía de un sistema de control horario /fichajes por disposición legal por lo que dicho trabajador/reclamante tenía la obligación de fichar diariamente a la llegada a la empresa, en un dispositivo que se encuentra en el interior de la empresa, la aplicación que utilizamos que se llama Intratime, y esta permite también

fichar con el móvil, con un ordenador o con un dispositivo lector RFID, siendo así que el trabajador libre y voluntariamente eligió, de entre las diferentes opciones, instalar la aplicación en su móvil para facilitarse el mismo el fichaje de entrada y salida, por lo que queda acreditado que la empresa en ningún caso y bajo ninguna circunstancia obliga a los trabajadores a fichar con su móvil, ya que disponen de un terminal en el interior de la nave.

A raíz de todos estos acontecimientos, se ha añadido, para una mayor información al trabajador, y aun siendo suficiente con la ya existente, una cláusula más extensa de uso de WhatsApp en la documentación de la empresa, para evitar malentendidos por parte de futuros trabajadores, y se ha instalado una cerradura en la puerta del despacho para evitar que futuros trabajadores o personas puedan entrar de forma no autorizada en el despacho de dirección extraigan documentación o datos protegidos.

Así mismo se ha deshabilitado el fichaje con el móvil dejando solo la opción de hacerlo con el portátil de la empresa o el dispositivo empresarial instalado en el interior de la empresa."

TERCERO: El 11 de abril de 2024, se notificó al reclamante el acuerdo de inadmisión a trámite de la reclamación (acuse de recibo 12 de abril 2024), por considerar que el responsable había atendido la reclamación presentada.

CUARTO: El 17 de abril de 2024, el reclamante presentó recurso de reposición, poniendo de manifiesto:

Que no es cierto lo que manifiesta la empresa reclamada, porque "ellos me metían en esos grupos con mi móvil personal. es verdad que yo me salía de dichos grupos porque reclamaba y me volvían a meter". Manifiesta que lo hizo "la dueña que se llama A.A.A."

Adjunta:

- Captura de pantalla en la que el usuario "**A.A.A. ***TELÉFONO.1**", que no está en los contactos del propietario del teléfono, le añade al grupo: "*****GRUPO.1**" el 8 de noviembre de 2023, en el que se lee: "**C.C.C. es este grupo es el q me tenéis q mandar fotos de instalaciones y foto del parte cerrado con lo q habéis hecho y lo pdte**", "**No puedes enviar mensajes a este grupo porque ya no eres miembro**".
- Captura de pantalla sin fecha, de la composición del grupo: "*****GRUPO.1**" de 3 miembros: "**A.A.A. Admin. del grupo ***TELÉFONO.1, B.B.B. ***TELÉFONO.2 y Vivatech Servicios ***TELÉFONO.3**", en la que se lee: "**Ya no eres miembro de este grupo**"
- Captura de pantalla del grupo "*****GRUPO.1**" de 13 de febrero de 2024 en el que constan 2 mensajes de "**Vivatech S..**" *****TELÉFONO.3** y el jueves [7 de marzo de 2024] mensaje "**A.A.A. te eliminó**", la advertencia "**Te añadió alguien que no está en tus contactos**" y "**No puedes enviar mensajes a este grupo porque ya no eres miembro**".

QUINTO: Con fecha 13 de septiembre de 2024, se estima el recurso de reposición, indicándose por la Agencia Española de Protección de Datos lo siguiente:

“Cuando el empleador utiliza los datos de contacto personales de las personas trabajadoras y los comparte con otros trabajadores, ya sea por correo electrónico o a través de la mensajería instantánea, como medio “necesario” para el desenvolvimiento de la relación contractual existente entre empleados y empresa, el tratamiento de estos datos no puede basarse en el consentimiento, por cuanto el consentimiento no debe considerarse libremente prestado cuando el interesado no goza de verdadera o libre elección o no puede denegar o retirar su consentimiento sin sufrir perjuicio alguno (considerando 42). Esto impide que esta base de legitimación sea la adecuada para fundamentar estos tratamientos con tal finalidad, pues la dinámica de la relación laboral dependería de que el empleado libremente consintiera o no el tratamiento. Por tanto, el consentimiento no puede ser la base de legitimación en este caso.

Además, el documento supuestamente firmado por el recurrente para consentir la utilización de su número de teléfono particular solo contemplaba su uso para la realización de comunicaciones y notificaciones, no la puesta a disposición de los compañeros de dicho dato mediante una aplicación de mensajería.

El trabajador tiene derecho a mantener el control sobre los datos personales que le atañen. Por tanto, cuando los datos de contacto utilizados por el empleador no sean corporativos, sino de uso personal de los trabajadores, el tratamiento de tales datos, incluida su revelación a otros compañeros, no podrá justificarse en la base de legitimación contemplada en el artículo 6.1.b) del RGPD. El tratamiento del teléfono particular del empleado podría basarse en el interés legítimo, pero el empleador debe hacer la ponderación y justificar la “necesidad” de la utilización del mismo.

Los documentos aportados junto al recurso, capturas de pantalla del grupo de WhatsApp, ahondan en lo manifestado y aportado junto a la reclamación.

Por tanto, en el presente caso, considerando lo expuesto y la falta de justificación suficiente del tratamiento de datos realizado por la parte reclamada, procede la estimación del recurso interpuesto”.

SEXTO: La Subdirección General de Inspección de Datos procedió a la realización de actuaciones previas de investigación para el esclarecimiento de los hechos en cuestión, en virtud de las funciones asignadas a las autoridades de control en el artículo 57.1 y de los poderes otorgados en el artículo 58.1 del Reglamento (UE) 2016/679 (Reglamento General de Protección de Datos, en adelante RGPD), y de conformidad con lo establecido en el Título VII, Capítulo I, Sección segunda, de la LOPDGDD, teniendo conocimiento de los siguientes extremos:

El 27 de octubre de 2024 (REGAGE24e00081980269) se recibe respuesta de la reclamada al requerimiento de esta Agencia, indicando lo siguiente:

“Los servicios que presta VIVATECH SERVICIOS S.L, se refieren a servicios informáticos a domicilio en diferentes administraciones y particulares entre otros, por lo que los trabajadores se encuentran generalmente deslocalizados por la comunidad autónoma(desde Almería a Málaga generalmente) y a fin de mantener informados a los trabajadores acerca de circunstancias esenciales de su relación laboral, como sus turnos, suplencias, vacaciones, prevención de riesgos laborales, formación, partes laborales de trabajo, localizaciones de servicios, ubicación de vehículos de la empresa

usados por los diferentes compañeros etc., se hace necesario mantener unos canales de comunicación ágiles y efectivos basados en el teléfono o en el correo electrónico, pues la comunicación por carta postal resulta imposible dados los tiempos que requiere.

En este sentido hemos de afirmar que resulta necesario que la información sea compartida entre varios trabajadores, a fin de que todos ellos conozcan que los demás están informados de lo mismo, y resolver dudas generales, siendo el uso del grupo de whatsapp creado a tal efecto únicamente para fines laborales, jamás se ha utilizado para otro fin extraño al laboral de gestión de tareas y recursos de la empresa y de los trabajadores como se ha comentado.

En este caso, existe una legitimación y base jurídica clara para el uso de los datos personales, aportando el reclamante, en este caso, su número de teléfono voluntariamente para utilizarse como vía de comunicación con la empresa, así como su contrato laboral, el cual ha sido validado y aceptado como sustento el mismo para el tratamiento de datos en este caso concreto”.

*Informa de la titularidad de los teléfonos del grupo “****GRUPO.1” en la que dos de sus miembros participan con sus números de teléfono personales y dos con teléfonos de la empresa.*

“Respecto al uso de los números y el uso de teléfonos personales de los trabajadores en las comunicaciones de trabajo, VIVATECH SERVICIOS, S.L. se apoya en el artículo 6.1.b) del RGPD, que permite el tratamiento de datos personales cuando es necesario para la ejecución de un contrato. Los trabajadores han dado su consentimiento explícito y documentado para el uso de sus números de teléfono en los grupos de WhatsApp laborales. Este consentimiento fue otorgado mediante un documento específico firmado por cada empleado, en el cual se establecen claramente los fines de la comunicación y el uso de WhatsApp como canal preferente para notificaciones laborales urgentes. Esta medida se implementó para asegurar que los trabajadores, y como se ha justificado en escritos anteriores, suelen estar deslocalizados debido a la naturaleza de su trabajo, puedan recibir notificaciones y actualizaciones de manera inmediata y efectiva. La elección de WhatsApp responde a su rapidez y facilidad de uso, siendo una herramienta ágil que, en comparación con el correo electrónico, reduce la distracción y optimiza el tiempo de respuesta en situaciones que requieren atención inmediata, como es el caso de las asignaciones de tareas en tiempo real.

La empresa ha ofrecido a los trabajadores la opción de utilizar dispositivos de la empresa (como tablets) o teléfonos corporativos. Sin embargo, los trabajadores han optado voluntariamente por usar sus dispositivos personales, ya que les resulta más conveniente que llevar varios dispositivos a la vez. Esta elección, respaldada por el consentimiento informado, confirma que el uso de dispositivos personales responde a una preferencia de los empleados y no a una imposición empresarial.

No obstante, aquellos empleados que optan por no usar WhatsApp dispondrían de alternativas. En este caso, el trabajador puede consultar su carga de trabajo mediante la plataforma corporativa VivaSAT, accediendo a través de un escritorio remoto facilitado por la empresa. Esta opción permite gestionar el trabajo asignado y realizar reportes sin depender del grupo de WhatsApp.

[...]

*El grupo de WhatsApp “***GRUPO.1” se utiliza para coordinar las actividades de los trabajadores de VIVATECH SERVICIOS, S.L. y notificarles de manera inmediata sobre asignaciones de trabajo, cambios en los turnos, y cualquier situación que requiera una respuesta rápida. Este grupo permite que los trabajadores puedan conocer las actualizaciones de forma instantánea, lo cual es crucial en un entorno donde la mayoría de ellos desempeña sus funciones de forma deslocalizada y en ubicaciones de clientes.*

La creación de este grupo responde a la obligación de organización y dirección del empresario, establecida en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que permite a la empresa tomar las medidas necesarias para gestionar el trabajo. Además, el artículo 58.1 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) permite el tratamiento de datos personales cuando es necesario para el cumplimiento de un contrato. En este caso, la utilización del grupo de WhatsApp se justifica como una medida proporcional para asegurar la comunicación eficiente entre los empleados y la empresa.

[...]

En cuanto al artículo 88 del RGPD, este aborda el tratamiento de datos en el contexto laboral, permitiendo a los empleadores el uso de datos personales para gestionar la relación laboral, siempre que se respeten los derechos y libertades de los empleados. La empresa ha implementado el grupo de WhatsApp en conformidad con este artículo, asegurando que se emplee únicamente para fines laborales y que el trabajador sea informado de este uso, cumpliendo así con los principios de transparencia y limitación de la finalidad del tratamiento de datos.

El Tribunal Supremo ha reconocido en varias sentencias que la empresa tiene el derecho de utilizar herramientas digitales para coordinar el trabajo, siempre que cumpla con los principios de proporcionalidad y necesidad, como en la Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de junio de 2020 (Recurso de Casación núm. 1524/2019). Este fallo avala el uso de medios tecnológicos para mejorar la comunicación y eficacia en el trabajo, siempre que se respete la normativa de protección de datos.

Además, se ha ofrecido a los trabajadores la alternativa de consultar sus asignaciones a través de la plataforma VivaSAT. Para aquellos que prefieren no usar WhatsApp, VivaSAT permite consultar turnos y tareas mediante un acceso remoto seguro, facilitado por la empresa. Este sistema garantiza que todos los empleados, incluso aquellos que optan por no usar WhatsApp, tengan acceso a su carga de trabajo sin inconvenientes.

*Como resumen, el uso del grupo “***GRUPO.1” se enmarca en una práctica legítima y necesaria para la gestión laboral. Se ha implementado en conformidad con la normativa de protección de datos, respetando los derechos de los trabajadores y asegurando el acceso a alternativas cuando así se requiera. La empresa ha tomado medidas para asegurar la transparencia y la conformidad legal, y permanece abierta a cualquier observación adicional de la AEPD.*

[...]

Uso del Grupo de WhatsApp “Vivatech Inciden...” El grupo de WhatsApp “Vivatech Inciden...” se utiliza para coordinar y gestionar incidencias laborales que surgen durante las intervenciones de los técnicos en las ubicaciones de los clientes. Este grupo facilita que los trabajadores puedan reportar problemas inesperados, como la falta de materiales, causas que impiden realizar una instalación, o solicitudes urgentes

de los clientes que requieren una pronta respuesta. Esto asegura que la empresa pueda reaccionar rápidamente y reprogramar tareas o enviar materiales adicionales según sea necesario.”

Manifiesta también que el número de teléfono del reclamante está publicado en su web *****URL.1**, así como su DNI.

Como alternativa al uso de Whatsapp ofrece a los trabajadores la plataforma de gestión interna denominada VivaSAT.

“Reiterar lo manifestado sobre el artículo 6.1(b) del RGPD sobre el permiso sobre el tratamiento de datos personales cuando sea necesario para la ejecución de un contrato. La empresa ofrece opciones de comunicación alternativas, como VivaSAT, para satisfacer las necesidades de gestión y coordinación, sin forzar a los empleados a usar una herramienta específica. Además, conforme al artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa tiene el derecho a dirigir y organizar la actividad laboral, lo que justifica la implementación de diferentes medios de comunicación y control adaptados a la operativa de la empresa.

[...]

*La empresa ha informado a los empleados de que pueden optar por consultar sus asignaciones a través de VivaSAT en lugar de WhatsApp, accediendo a la plataforma mediante el portátil facilitado por VIVATECH SERVICIOS, S.L. Esto se ha implementado para empleados como **D.D.D.**, quien prefirió no utilizar WhatsApp. Este sistema requiere que el trabajador se conecte regularmente, lo que permite acceder a los mismos datos y tareas que se comunican por WhatsApp, aunque con una frecuencia menor.”*

Adjunta una nueva “CLÁUSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS: Uso de WhatsApp, Sistemas de Fichaje y Comunicación Laboral”, que incluye:

“Mediante la firma del presente documento, el trabajador consiente y entiende que:

1. Uso de WhatsApp para Fines Laborales VIVATECH SERVICIOS, S.L. utiliza WhatsApp como herramienta de comunicación para notificar incidencias, coordinar tareas y organizar turnos laborales de manera ágil. El trabajador autoriza el uso de su número de teléfono personal en grupos de WhatsApp con fines laborales y entiende que la participación es opcional. La empresa se compromete a restringir el acceso y el contenido compartido en dichos grupos exclusivamente a información laboral.

En cualquier momento, el trabajador puede manifestar su desacuerdo con el uso de su número de teléfono personal para fines laborales y optar por no mantener ninguna vinculación telefónica con la empresa. En caso de comunicar este desacuerdo a Recursos Humanos, se designará un método alternativo de comunicación, como la plataforma VivaSAT, respetando siempre la privacidad e intimidad del trabajador y asegurando que esta decisión no afecte su relación laboral.

[...]

Revocación del Consentimiento y Alternativas de Comunicación

El trabajador tiene derecho a revocar en cualquier momento su consentimiento para el uso de WhatsApp o Intratime sin que esto afecte su relación laboral. Para ello, el trabajador deberá comunicar su decisión al departamento de Recursos Humanos, quienes organizarán el acceso a alternativas de comunicación y fichaje (VivaSAT y

sistema manual) de manera efectiva, garantizando el respeto de sus derechos y su privacidad.”

Adjunta el contrato con Winworld Intratime de 14 de septiembre de 2023 y facturas del 1 de noviembre de 2023 al 1 de marzo de 2024 del producto: Intratime Basic 10 empleados.

El 1 de julio de 2025 (REGAGE25e00057381322) se recibe nueva respuesta de la reclamada:

“**ADJUNTAMOS MAS DOCUMENTOS EXPEDIENTE EXP202403843** “que incluía:

1. Recibo de trabajo de fecha 24/12/2023 a ELENIX INSTALACIONES CIF B85845865 DE 217,80 € firmado por el reclamante.

2. Certificado de COMPONENTES DE CONTROL V3, con domicilio social en Calle Julio Cesar, 10 y B29960366, en calidad de empresa desarrolladora y gestora de la aplicación V3 WEBSAT – VivaSAT firmado electrónicamente con un certificado de representante R: B29960366 el día 24 de abril de 2025:

“**CERTIFICA**

Que la empresa, VIVATECH SERVICIOS SL, ha contratado y abonado la ampliación funcional de la aplicación V3 WEBSAT - VivaSAT, desarrollada y gestionada por COMPONENTES DE CONTROL V3, y que dicha ampliación se encuentra plenamente operativa a través del portal web www.VivaSAT.es, el cliente actualmente paga un mantenimiento por la aplicación.

La aplicación permite a los técnicos de VIVATECH SERVICIOS SL acceder diariamente al sistema mediante usuario y contraseña, desde dispositivos móviles o equipos informáticos. A través de la plataforma, los técnicos consultan las órdenes de trabajo asignadas y, una vez realizadas, registran los siguientes datos:

- *Material utilizado*
- *Tiempo empleado, indicando hora de entrada y salida.*
- *Descripción detallada del trabajo realizado*
- *Persona que atiende al técnico*

Posteriormente, los técnicos proceden al cierre del parte de trabajo desde la misma plataforma. Estos partes son revisados por el personal administrador de VIVATECH SERVICIOS SL para su validación y posterior facturación.

Esta ampliación fue implementada conforme a los requerimientos funcionales definidos por VIVATECH SERVICIOS SL y está en funcionamiento desde el 14 de diciembre de 2020.

*Según hemos podido comprobar, el técnico **D.D.D.**, ha realizado y cerrado 24 partes de trabajo desde el 11 de noviembre de 2023 hasta el 12 de febrero de 2024 utilizando dicha herramienta”.*

3. Facturas de Componentes de Control S.L. C/ Julio Cesar 10 – local 14007 Córdoba:

- a) A20 184 de fecha 14 diciembre de 2020 concepto: V3 WEB SAT.
- b) A21 104 de fecha 22 de junio de 2021 concepto: Mantenimiento anual Software V3.
- c) A22 101 de fecha 24 de junio de 2022 concepto: Mantenimiento anual Software V3.
- d) A23 130 de fecha 27 junio de 2023 concepto: Mantenimiento anual Software V3.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I

Competencia

De acuerdo con las funciones que el artículo 57.1 a), f) y h) del Reglamento (UE) 2016/679 (Reglamento general de protección de datos, en adelante RGPD) confiere a cada autoridad de control y según lo dispuesto en los artículos 47 y 48.1 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en lo sucesivo LOPDGDD), es competente para resolver estas actuaciones de investigación la Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos.

Asimismo, el artículo 63.2 de la LOPDGDD determina que: *"Los procedimientos tramitados por la Agencia Española de Protección de Datos se regirán por lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, en la presente ley orgánica, por las disposiciones reglamentarias dictadas en su desarrollo y, en cuanto no las contradigan, con carácter subsidiario, por las normas generales sobre los procedimientos administrativos."*

II

Principios relativos al tratamiento

El artículo 5 *"Principios relativos al tratamiento"* del RGPD establece:

1. Los datos personales serán:

a) *tratados de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado («licitud, lealtad y transparencia»);*

b) *recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos, y no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines; de acuerdo con el artículo 89, apartado 1, el tratamiento ulterior de los datos personales con fines de archivo en interés público, fines de investigación científica e histórica o fines estadísticos no se considerará incompatible con los fines iniciales («limitación de la finalidad»);*

c) *adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados («minimización de datos»);*

d) exactos y, si fuera necesario, actualizados; se adoptarán todas las medidas razonables para que se supriman o rectifiquen sin dilación los datos personales que sean inexactos con respecto a los fines para los que se tratan («exactitud»);

e) mantenidos de forma que se permita la identificación de los interesados durante no más tiempo del necesario para los fines del tratamiento de los datos personales; los datos personales podrán conservarse durante períodos más largos siempre que se traten exclusivamente con fines de archivo en interés público, fines de investigación científica o histórica o fines estadísticos, de conformidad con el artículo 89, apartado 1, sin perjuicio de la aplicación de las medidas técnicas y organizativas apropiadas que impone el presente Reglamento a fin de proteger los derechos y libertades del interesado («limitación del plazo de conservación»);

f) tratados de tal manera que se garantice una seguridad adecuada de los datos personales, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental, mediante la aplicación de medidas técnicas u organizativas apropiadas («integridad y confidencialidad»).

2. El responsable del tratamiento será responsable del cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 1 y capaz de demostrarlo («responsabilidad proactiva»).

III

Licitud en el tratamiento de datos personales

El artículo 6.1 del RGPD establece que:

“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 es parte o para la aplicación a petición de este 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 los 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.”

IV

Conclusión

En el presente caso, el reclamante señala que la gerencia de la empresa reclamada le ha obligado a utilizar su móvil personal para asuntos de trabajo, introduciéndolo en un grupo de trabajo en la plataforma WhatsApp, sin su consentimiento y le han hecho instalar una aplicación de control horario (intratime).

La empresa manifiesta que ha ofrecido a los trabajadores la opción de utilizar dispositivos corporativos. Pero, los trabajadores han optado voluntariamente por usar sus dispositivos personales, ya que les resulta más conveniente que llevar varios dispositivos a la vez. Asimismo, acredita que se ha puesto a disposición de los empleados una herramienta alternativa de gestión y comunicación interna denominada **VivaSAT**, accesible mediante credenciales desde dispositivos corporativos, que permite consultar asignaciones, registrar partes de trabajo y mantener la comunicación laboral sin necesidad de recurrir a WhatsApp.

El uso del grupo “***GRUPO.1” se enmarca en una práctica legítima y necesaria para la gestión laboral.

El grupo de WhatsApp “Vivatech Inciden...” se utiliza para coordinar y gestionar incidencias laborales que surgen durante las intervenciones de los técnicos en las ubicaciones de los clientes.

La creación de este grupo responde a la obligación de organización y dirección del empresario, establecida en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que permite a la empresa tomar las medidas necesarias para gestionar el trabajo. Además, el artículo 58.1 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) permite el tratamiento de datos personales cuando es necesario para el cumplimiento de un contrato. En este caso, la utilización del grupo de WhatsApp se justifica como una medida proporcional para asegurar la comunicación eficiente entre los empleados y la empresa habiéndose ofrecido expresamente sistemas alternativos de comunicación y fichaje para quienes no deseen utilizar sus dispositivos personales.

Por lo tanto, en base a lo indicado en los párrafos anteriores, y conforme a la documentación obrante en el expediente, no se han encontrado evidencias que acrediten la existencia de infracción en el ámbito competencial de la Agencia Española de Protección de Datos.

Todo ello sin perjuicio de las posibles actuaciones posteriores que esta Agencia pudiera llevar a cabo, aplicando los poderes de investigación y correctivos que ostenta.

Así pues, al no haber sido posible atribuir la responsabilidad por el tratamiento de datos personales del reclamante, de acuerdo con lo señalado, por la Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos, SE ACUERDA:

PRIMERO: PROCEDER AL ARCHIVO de las presentes actuaciones.

SEGUNDO: NOTIFICAR la presente resolución a **VIVATECH SERVICIOS, S.L.** y a la parte reclamante.

De conformidad con lo establecido en el artículo 50 de la LOPDGDD, la presente Resolución se hará pública. La publicación se realizará una vez la resolución sea firme en vía administrativa.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa según lo preceptuado por el art. 114.1.c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y de conformidad con lo establecido en los arts. 112 y 123 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, los interesados podrán interponer, potestativamente, recurso de reposición ante la Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación de esta resolución o directamente recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 25 y en el apartado 5 de la disposición adicional cuarta de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la notificación de este acto, según lo previsto en el artículo 46.1 de la referida Ley.

1245-120525

Lorenzo Cotino Hueso
Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos