

En aquesta resolució s'han ocultat les mencions a l'entitat afectada per tal de donar compliment a l'art. 17.2 de la Llei 32/2010, atès que en cas de revelar el nom de l'entitat afectada, es podrien identificar també les persones físiques afectades.

Identificació de l'expedient

Resolució d'arxiu de la informació prèvia núm. IP 329/2021, referent a l'Ajuntament de (...).

Antecedents

1. En data 17/08/2021, va tenir entrada a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit pel qual una persona formulava una denúncia contra l'Ajuntament de (...), amb motiu d'un presumpte incompliment del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades (en endavant, RGPD), i la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (en endavant, LOPDGDD).

En concret, dels fets relatats es desprèn el següent:

- En data 03/06/2021 la persona denunciant va rebre un correu electrònic de la unitat de Recursos Humans (en endavant, RRHH) de l'Ajuntament de (...), mitjançant el qual se li requeria perquè, en un termini màxim de 24 hores, manifestés al dit Departament si la persona denunciant s'havia vacunat de la covid-19, i si havia rebut les dues dosis d'aquesta vacuna.
- En resposta, en data 04/06/2021 la persona denunciant va presentar un escrit davant l'Ajuntament, mitjançant el qual posava de manifest que la vacunació no era obligatòria, que no era una treballadora essencial, i sol·licitava saber els motius i la base legal per sol·licitar-li aquesta informació.
- El mateix dia 04/06/2021, la persona denunciant va rebre un correu de resposta de RRHH de l'Ajuntament, en què manifestaven el següent:

"(...) vostè va ser declarada persona vulnerable pels serveis mèdics de l'empresa de riscos de l'Ajuntament, per la qual cosa només fa, a l'actualitat teletreball.

Per instruccions del Regidor de Recursos Humans i de la Secretària General la requereixo formalment per que faci saber si s'ha procedit a la vacunació contra el COVID-19, i en quines dates.

Se li fa l'advertiment que, en cas de no contestar en un termini màxim de 24 hores, o bé negar-se a contestar d'una manera clara i taxativa, s'entendrà que la resposta és positiva, i es considerarà que ha procedit a la seva vacunació.

Una vegada ens faci saber la resposta es farà saber al cap de l'Àrea corresponent per prendre les mesures corresponents."

- En data 07/06/2021 la persona denunciant va presentar un escrit davant l'Ajuntament, mitjançant el qual manifestava, entre d'altres, el següent:

"QUART.- La determinació de persones vulnerables es realitza mitjançant el Servei de Prevenció de Vigilància de la Salut que tingui el consistori, ja contractat o bé intern. D'aquesta manera ha de ser el dit Servei, mitjançant una revisió mèdica, qui determinarà si segueixo essent persona vulnerable i en aquest cas quines accions o mesures

preventives caldrà aplicar al meu lloc de treball. El Servei de Prevenció és l'únic que podrà conèixer les meves dades mèdiques, i no el personal de l'Ajuntament.

Pels motius exposats no tinc cap obligació de donar aquesta dada al Regidor ni a cap altre funcionari ni òrgan de l'Ajuntament.”

- En data 07/06/2021 la persona denunciant va rebre un correu de resposta de RRHH de l'Ajuntament, en què s'assenyalava el següent:

“(…) Li reitero la intenció d'aquest ajuntament de saber si ha estat vacunada o no.

Arran de la seva contesta li comento: Tal i com s'especifica a la comunicació anterior, des d'aquest ajuntament la seva resposta no respon a l'establert a l'article 29.6 de Prevenció de riscos, que estableix l'obligatorietat de col·laboració del treballador envers a l'empresa.

De qualsevol manera, i seguint el procediment traslladarem la seva contesta a l'empresa de Prevenció de riscos perquè determini el que correspongui.

Resti a l'espera, doncs, que l'empresa de riscos es posi en contacte amb vostè per tal de procedir a un nou examen mèdic.”

- En data 08/06/2021 la persona denunciant va rebre un darrer correu de RRHH de l'Ajuntament, en el qual el consistori l'informava sobre l'accés a la informació requerida:

“(…) l'empresa de riscos de l'Ajuntament ens ha enviat textualment la comunicació següent: “contactat amb la treballadora, refereix que no té la pauta de vacunació completa, per tant s'aconsella continuar amb les mateixes mesures preventives actuals fins que estigui immunitzada adequadament, o els procediments de les Autoritats Sanitàries dictin un canvi de directrius (…)”

2. L'Autoritat va obrir una fase d'informació prèvia (núm. IP 329/2021), d'acord amb el que preveu l'article 7 del Decret 278/1993, de 9 de novembre, sobre el procediment sancionador d'aplicació als àmbits de competència de la Generalitat, i l'article 55.2 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques (d'ara endavant, LPAC), per determinar si els fets eren susceptibles de motivar la incoació d'un procediment sancionador.

A requeriment de l'Autoritat, en data 03/07/2022 la persona denunciant va esmenar la seva denúncia, aportant còpia dels correus electrònics enviats des de la unitat de RRHH de l'Ajuntament en data 3/06/2021, 04/06/2021, 7/06/2021 i 08/06/2021, així com de l'escrit de data 07/06/2021 que la denunciant va presentar davant l'Ajuntament.

3. En aquesta fase d'informació, en data 13/07/2022 es va requerir l'Ajuntament de (...) perquè informés sobre diverses qüestions relatives als fets denunciants.

4. En data 27/07/2022, l'Ajuntament de (...) va donar resposta al requeriment esmentat a través d'un escrit en què exposava, en resum, el següent:

- Que els correus electrònics esmentats a l'antecedent 1 els va enviar la persona coordinadora de l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de (...).

- Que la persona denunciant és empleada municipal adscrita al (...), de l'Àrea de (...) de l'Ajuntament, i té encomanades les funcions d'atenció personal a (...) i a les persones que puguin adreçar-s'hi per demanar informació, la recepció i el repartiment de la correspondència, la presa i la transmissió d'encàrrecs per les empreses del centre, i la vigilància de les entrades i sortides de l'edifici, entre d'altres.
- Que l'Ajuntament de (...) té contractada l'empresa (...) SL, per a la prestació del Servei de Prevenció de Riscos Laborals dels seus treballadors.
- Sobre el requeriment a la persona denunciant d'informació sobre la vacunació de la covid-19:

“la persona denunciant ha estat declarada pels Serveis Mèdics del Servei de Prevenció de Riscos Laborals com a persona especialment vulnerable al risc d'exposició al SARS-CoV-2. Per la qual cosa, en les dates dels correus electrònics, la persona denunciant prestava serveis per mitjà de la modalitat de prestació de serveis a distància en la modalitat de teletreball, d'acord amb la valoració de la Unitat de Salut Laboral (...) que havia aconsellat que la persona denunciant teletreballés fins que disposés de la vacunació adequada que minimitzés el risc de contagi. Arran d'aquesta valoració i amb la finalitat de garantir la seguretat en els centres de treball de les persones treballadores i adoptar les mesures necessàries per evitar contagis al personal de l'Ajuntament, es va considerar adient preguntar a la persona denunciant si s'havia vacunat o no per tal de valorar la seva incorporació a la modalitat de treball presencial, amb la finalitat d'organitzar el servei en les condicions adequades, tenint en compte les funcions del seu lloc de treball.”

“La base jurídica que legitima el tractament és el compliment d'una obligació legal aplicable al responsable del tractament, recollida a l'article 6.1.c) de l'RGPD. La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (en endavant LPRL) estableix el deure de l'empresari de protegir els treballadors al seu servei. En concret, l'article 14.2 LPRL estableix que en compliment del deure de protecció, l'empresari ha de garantir la seguretat i la salut dels treballadors (...). L'article 29 LPRL estableix que els treballadors han de vetllar per la seva seguretat i salut en el treball i per la d'aquelles altres persones a les quals pugui afectar la seva salut professional, degut als seus actes i omissions en el treball.

L'article 29.6 LPRL estableix que els treballadors, d'acord amb la seva formació i seguint les instruccions de l'Ajuntament, hauran de cooperar per tal que aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.”

- Pel que fa a la comunicació efectuada pel SPRL a l'Ajuntament de la informació sobre l'estat de vacunació de la covid-19 de la persona denunciant:

“La informació continguda en el correu electrònic de data 8 de juny de 2021, va ser facilitada directament al Departament de Recursos Humans, per part del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, per tal que l'Ajuntament disposés de la informació mínima necessària per a l'organització de la modalitat de prestació de serveis, presencial o a distància, dels seus treballadors.

En aquest sentit, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals determinava que la persona denunciant, en tenir la consideració de persona especialment vulnerable al risc d'exposició al SARS-CoV-2, havia de continuar l'execució de les tasques del seu lloc de treball per mitjà de la prestació dels serveis a distància per la modalitat de teletreball.

La base jurídica que legitima el tractament és el compliment d'una obligació legal aplicable al responsable del tractament, recollida a l'article 6.1.c) de l'RGPD.

L'article 5 de l'LPRL estableix que la política en matèria de prevenció té per objecte la promoció de la millora de les condicions de treball dirigida a elevar el nivell de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors en el treball.

L'article 72 i següents del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (en endavant TREBEP), recull que en el marc de les seves competències d'autoorganització (...)

L'article 47 del TREBEP, estableix que les Administracions Públiques han d'establir la jornada general i les especials de treball dels seus funcionaris públics. I en l'article 47bis del TREBEP es recull que el teletreball és una modalitat de prestació de serveis a distància que haurà de ser expressament autoritzada.

A més a més, l'article 9.2.h) de l'RGPD permet (...).

La vigilància de la salut és una obligació per l'Ajuntament quan existeixen riscos específics i la persona pugui ser un perill per ella mateixa o pels seus companys (...)."

Fonaments de dret

1. D'acord amb el que preveuen els articles 90.1 de l'LPAC i 2 del Decret 278/1993, en relació amb l'article 5 de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, i l'article 15 del Decret 48/2003, de 20 de febrer, pel qual s'aprova l'Estatut de l'Agència Catalana de Protecció de Dades, és competent per dictar aquesta resolució la directora de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades.

2. A partir del relat d'antecedents, cal analitzar els fets denunciats que són objecte de la present resolució d'arxiu.

Tal com s'ha exposat a l'apartat d'antecedents, la persona denunciant es queixa pel fet que des de la unitat de RRHH de l'Ajuntament se la va requerir perquè manifestés si s'havia vacunat de la covid-19 i en quines dates, així com perquè indiqués el número de dosis inoculades, requeriment al qual la persona denunciant s'hi va oposar, per considerar que únicament podia conèixer aquesta informació el Servei de Prevenció de Vigilància de la Salut del dit Ajuntament, que el consistori havia encomanat a l'empresa (...) SL.

A continuació, s'analitzarà l'adequació a dret del requeriment efectuat per la unitat de RRHH de l'Ajuntament, així com l'accés per part d'aquesta unitat a dita informació a través de l'empresa encarregada del servei de prevenció de vigilància de la salut dels treballadors del dit Ajuntament.

En primer lloc, escau assenyalar que la dada referent a si la persona denunciant havia estat vacunada (així com les dosis inoculades), en la mesura que revela informació sobre l'estat de salut d'aquesta persona, és una dada de salut, d'acord amb la definició recollida a l'article 4.15) de l'RGPD, que defineix com a dades relatives a la salut: "*datos personales relativos a la salud física o mental de una persona física, incluida la prestación de servicios de atención sanitaria, que revelen información sobre su estado de salud*".

En tractar-se la dada sobre vacunació d'una dada de salut, forma part de les anomenades categories especials de dades. D'acord amb l'article 9.1 de l'RGPD, la regla general que s'aplica al tractament d'aquest tipus de dades és la de la seva prohibició de tractament, tret que concorri alguna de les excepcions previstes al seu apartat 2, entre les quals figura la següent:

"h) el tratamiento es necesario para fines de medicina preventiva o laboral (...) sobre la base del Derecho de la Unión o de los Estados miembros o en virtud de un contrato con un profesional sanitario y sin perjuicio de las condiciones y garantías contempladas en el apartado 3."

D'acord amb l'article 9.2 de l'LOPDGDD, un tractament només pot emparar-se en el supòsit que assenyala aquest apartat h), si aquest està previst en una norma amb rang de llei.

Pel que fa a la norma amb rang de llei que en el cas present podria emparar els tractaments controvertits, la disposició addicional dissetena de l'LOPDGDD estableix, pel que ara interessa, que aquestes normes poden ser alguna de les següents: la Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat (LGS), la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL), la Llei 16/2003, de 28 de maig, de cohesió i qualitat del Sistema Nacional de Salut, i la Llei 33/2011, de 4 d'octubre, general de salut pública (LGSP).

D'altra banda, cal tenir en compte que un cop excepció a la prohibició general prevista a l'article 9.1 de l'RGPD, per tal que el tractament efectuat es consideri legítim, també cal que estigui emparat en una de les bases jurídiques previstes a l'article 6.1 de l'RGPD, entre les que figuren les següents:

"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."

D'acord amb els preceptes assenyalsats, a continuació s'analitzarà si els tractaments assenyalsats poden emparar-se en el supòsit previst a l'article 9.2.h de l'RGPD.

Del contingut dels correus electrònics aportats, així com de les manifestacions efectuades per l'Ajuntament, es desprèn que el dia 03/06/2021, i per tant, un cop havia finalitzat en data 09/05/2021 l'estat d'alarma per la situació d'emergència sanitària derivada de la pandèmia per la covid-19, i havia entrat en vigor la Llei 2/2021, de 29 de març, de mesures urgents de prevenció, contenció i coordinació per fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-

19 -la qual estableix a l'article 7.1.h) l'obligació dels titulars d'activitats econòmiques o directores de centres, "d'adoptar mesures per a la reincorporació progressiva de manera presencial als llocs de treball i la potenciació de l'ús del teletreball quan per la naturalesa de l'activitat laboral sigui possible"-, la unitat de RRHH de l'Ajuntament va sol·licitar a la persona denunciant que els informés sobre el seu estat de vacunació de la covid-19, a l'efecte de determinar si es podia reincorporar al seu lloc de treball de manera presencial, o bé havia de continuar treballant a distància en règim de teletreball.

El criteri seguit per l'Ajuntament per determinar la seva presencialitat, era el fet d'haver seguit la pauta de vacunació completa. Aquest criteri obeeix a la valoració mèdica que havia efectuat la *Unitat de Salut Laboral (...)*, qui - en vistes que els Serveis mèdics del SPRL havien considerat a la persona denunciant com a "especialment vulnerable al risc d'exposició al SARS-CoV-2"-, havia recomanat que **"teletreballés fins que disposés de la vacunació adequada que minimitzés el risc de contagi."**

En aquest context, la informació requerida a la persona denunciant sobre el seu estat de vacunació de la covid-19 s'emmarca, en primer lloc, en el deure que té l'Ajuntament de protegir el personal al seu servei davant els riscos laborals, que comporta la realització d'activitats preventives que es materialitzen, entre d'altres, en la vigilància de la salut dels seus treballadors, tal com estableix l'article 14.2 LPRL:

"En compliment del deure de protecció, l'empresari haurà de garantir la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb la feina. A aquests efectes, en el marc de les seves responsabilitats, l'empresari realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva a l'empresa i l'adopció de les mesures que siguin necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors, amb les especialitats que es recullen en els articles següents en matèria de pla de prevenció de riscos laborals, avaluació de riscos, informació, consulta i participació i formació dels treballadors, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut, i mitjançant la constitució d'una organització i dels mitjans necessaris en els termes establerts en el capítol IV d'aquesta llei.

L'empresari desenvoluparà una acció permanent de seguiment de l'activitat preventiva amb la finalitat de perfeccionar de manera continuada les activitats d'identificació, avaluació i control dels riscos que no s'hagin pogut evitar i els nivells de protecció existents, i disposarà el que sigui necessari per a l'adaptació de les mesures de prevenció assenyalades en el paràgraf anterior a les modificacions que puguin experimentar les circumstàncies que incideixin en la realització de la feina."

D'altra banda, atès que la persona denunciant havia estat considerada com a "especialment vulnerable al risc d'exposició al SARS-CoV-2", resulta aplicable l'article 25 de l'LPRL, el qual estableix que l'empresari -en aquest cas, l'Ajuntament- té un deure d'especial protecció dels treballadors que són sensibles a determinats riscos, com segueix:

"1. L'empresari ha de garantir de manera específica la protecció dels treballadors que, per les seves característiques personals o el seu estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. Amb aquesta finalitat, ha de tenir en compte aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, segons aquestes, ha d'adoptar les mesures de prevenció i protecció que calgui.

Els treballadors no han d'ocupar aquells llocs de treball en què, a causa de les seves característiques personals o el seu estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin tant ells com els altres treballadors i altres persones relacionades amb l'empresa exposar-se a situacions de perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels llocs de treball respectius.”

En el supòsit analitzat també resulta aplicable l'article 22.1 de l'LPRL, el qual estableix que la vigilància de la salut de la persona treballadora serà obligatòria quan *“la realització dels reconeixements sigui imprescindible (...) per verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa o bé quan així s'estableixi en una disposició legal amb relació a la protecció de riscos específics i activitats de perillositat especial.”*

Així les coses, l'Ajuntament estava obligat a avaluar els factors de risc que suposava la reincorporació de la persona denunciant al seu lloc de treball de manera presencial, i la persona denunciant estava obligada a sotmetre's al reconeixement mèdic requerit a tal efecte.

Ara bé, l'article 31 de l'LPRL estableix que correspon als Serveis de Prevenció dur a terme: *“les activitats preventives a fi de garantir la protecció adequada de la seguretat i la salut dels treballadors, per a la qual cosa han d'assessorar i assistir l'empresari, els treballadors o els seus representants i els òrgans de representació especialitzats”*, i específicament es refereix a l'assessorament en la vigilància de la salut en relació amb els riscos derivats del treball.

Pel que fa al criteri emprat pel SPRL referit a la pauta de vacunació completa de la covid-19, cal tenir en compte que els SPRL han de seguir les pautes i els protocols d'actuació determinats per les autoritats sanitàries competents. Això ve determinat a l'article 10 de l'LPRL, que estableix que correspon a les administracions públiques competents en matèria sanitària, entre d'altres: *“a) L'establiment dels mitjans adequats per a l'avaluació i el control de les actuacions de tipus sanitari que els serveis de prevenció actuants duguin a terme a les empreses. Per fer-ho, han d'establir les pautes i els protocols d'actuació, un cop hagin estat escoltades les societats científiques, als quals s'han de sotmetre els serveis esmentats”*. I Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció, el qual estableix a l'article 37 que: *“La vigilància de la salut estarà sometida a protocolos específics u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos en cada caso.”*

Respecte d'aquestes actuacions en el marc de la pandèmia per la covid-19, les autoritats sanitàries catalanes van aprovar la *“Guia d'actuació i col·laboració dels serveis de prevenció de riscos laborals per fer front a la pandèmia de COVID-19”*, que en el seu apartat 3.2 estableix el següent respecte de les persones vulnerables i treballadors especialment sensibles en relació amb la infecció pel coronavirus SARS-CoV-2:

“El SPRL ha de determinar la presència de personal pertanyent a grups vulnerables en relació amb la infecció pel coronavirus SARS-CoV-2 i avaluar el nivell de risc al que

poden estar exposats per tal de considerar-los treballadors especialment sensibles i determinar les mesures de prevenció, adaptació i protecció que siguin necessàries, incloent la possible reubicació a un altre lloc de treball i el teletreball.

La qualificació d'una persona treballadora com a especialment sensible al SARS-CoV-2 ha de ser fruit d'una avaluació individual en la que s'ha de tenir en compte, a més dels factors de vulnerabilitat, les tasques a realitzar i l'existència o no d'unes condicions de treball que permetin realitzar la feina sense augmentar el risc propi de la condició de salut de la persona treballadora. Aquesta avaluació permetrà determinar les mesures de prevenció, adaptació i protecció que siguin necessàries, incloent la possible reubicació a un altre lloc de treball i el teletreball.

(...)

Si després de la valoració individualitzada, el SPRL considera que la persona treballadora és especialment sensible i requereix una incapacitat temporal, emetrà un informe (annex 1.2). Aquest informe s'enviarà preferentment a l'ICAM, a la bústia de correu electrònic de la província que correspongui habilitada per a aquest fet, donant coneixement previ a la persona afectada i fent-li arribar una còpia del document:

(...)

El SPRL informarà de les actuacions anteriors a l'empresa i als òrgans de representació en matèria de seguretat i salut en el treball, si n'hi haguessin, guardant la deguda confidencialitat.”

D'altra banda, el Ministeri de Sanitat va aprovar el document “*Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al Sars-cov-2*” (la 1a versió del qual és de data 28/02/2020, i a la 21a i darrera, de data 06/06/2022), que tracta, entre d'altres, sobre la reincorporació dels treballadors vacunats. En l'epígraf 3 intitulat “*Ámbito vulnerable, personas y grupos vulnerables. Trabajador especialmente sensible*”, s'estableix el següent:

“El servicio sanitario del SPRL debe evaluar la presencia de personal trabajador especialmente sensible en relación a la infección de coronavirus SARS-CoV-2, establecer la naturaleza de especial sensibilidad de la persona trabajadora y emitir informe sobre las medidas de prevención, adaptación y protección. Para ello, tendrá en cuenta la existencia o inexistencia de unas condiciones que permitan realizar el trabajo sin elevar el riesgo propio de la condición de salud de la persona trabajadora.”

En el cas present, la persona denunciant ha aportat un correu electrònic que la unitat de RRHH de l'Ajuntament li va enviar en data 08/06/2021, que al seu torn conté la transcripció del comunicat remès a l'Ajuntament per l'empresa encarregada del SPRL arran la valoració mèdica de la persona denunciant, en el qual s'assenyala que: “*contactat amb la treballadora, refereix que no té la pauta de vacunació complerta, per tant s'aconsella continuar amb les mateixes mesures preventives actuals fins que estigui immunitzada adequadament, o els procediments de les Autoritats Sanitàries dictin un canvi de directrius*”, amb la qual afirmació s'evidencia que el requeriment d'informació obeïa a les directrius sanitàries vigents en el moment dels fets sobre la reincorporació al treball presencial de les persones especialment vulnerables en relació amb la infecció de la covid-19.

D'acord amb l'exposat, la informació requerida a la persona denunciant sobre el seu estat de vacunació de la covid-1, era necessària per al Servei de Prevenció de Riscos Laborals de

l'Ajuntament, per tal que el consistori pogués complir amb la seva obligació de vigilància de la salut de la persona denunciant com a treballadora municipal.

Consegüentment, el tractament de la informació sobre si la persona denunciant s'havia vacunat de la covid-19, així com les dosis inoculades i les dates de vacunació per part de l'empresa (...) SL que gestionava el Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament, té base legítima en les disposicions esmentades en matèria de sanitat i seguretat i salut en el treball en relació amb els articles 6.1.c) i 9.2.h) de l'RGPD.

Dit això, la disconformitat de la persona denunciant es centra en el fet que la unitat de RRHH de l'Ajuntament li requerís directament aquesta informació, és a dir, sense la intervenció del SPRL.

A aquest respecte, no hi ha dubte que l'Ajuntament havia de conèixer si la persona denunciant es podia reincorporar al seu lloc de treball de manera presencial, o si de manera provisional aquesta havia de continuar prestant serveis a distància, en la modalitat de teletreball, tenint en compte que el SPRL havia recomanat prèviament que aquesta treballadora *"teletreballés fins que disposés de la vacunació adequada que minimitzés el risc de contagi."*

És cert que el que corresponia és que l'Ajuntament derivés la treballadora als SPRL per tal que aquests recavessin la informació necessària per dur a terme una nova avaluació de la persona treballadora, i no sol·licitar-li directament aquesta informació. No obstant, en el present cas concorren les circumstàncies següents:

- Que prèviament el SPRL havia informat a l'Ajuntament que el manteniment de la situació de vulnerabilitat de la persona treballadora es vinculava a l'administració de la pauta completa de vacunació.
- Que en tenir coneixement de la queixa de la persona denunciant, l'Ajuntament va acabar dirigint-la al SPRL, que va ser qui finalment va informar a l'Ajuntament que es mantenia la situació de vulnerabilitat perquè no tenia la pauta completa de la vacuna.
- Que en el cas que el SPRL s'hagués limitat a recomanar a l'Ajuntament que la persona denunciant continués teletreballant, l'Ajuntament podia deduir que la persona denunciant no tenia la pauta completa, pel fet que coneixia el criteri del SPRL de condicionar la seva situació de vulnerabilitat al seu estat vacunal.

Atès el conjunt d'aquestes circumstàncies es considera desproporcionat iniciar actuacions sancionadores contra l'Ajuntament denunciant.

3. De conformitat amb tot el que s'ha exposat en el fonament de dret 2n, i atès que durant les actuacions dutes a terme en el marc de la informació prèvia no s'ha acreditat, en relació als fets que s'han abordat en aquesta resolució, cap fet que pugui ser constitutiu d'alguna de les infraccions previstes a la legislació sobre protecció de dades, escau acordar el seu arxiu.

L'article 10.2 del Decret 278/1993, de 9 de novembre, sobre el procediment sancionador d'aplicació als àmbits de competència de la Generalitat, preveu que *"(...) no es formularà plec de càrrecs i s'ordenarà el sobreseïment de l'expedient i l'arxiu de les actuacions quan de les diligències i de les proves practicades, en resulti acreditada la inexistència d'infracció*

o responsabilitat. Aquesta resolució es notificarà als interessats". I l'article 20.1) del mateix Decret determina que procedeix el sobreseïment: "a) Quan els fets no són constitutius d'infracció administrativa; c) Quan no s'ha acreditat l'existència de responsabilitat, o bé s'ha produït l'extinció d'aquesta."

Per tant, resolc:

1. Arxivar les actuacions d'informació prèvia número IP 329/2021, relatives a l'Ajuntament de (...).
2. Notificar aquesta resolució a l'Ajuntament de (...) i a la persona denunciant.
3. Ordenar la publicació de la resolució al web de l'Autoritat (apdcat.gencat.cat), de conformitat amb l'article 17 de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre.

Contra aquesta resolució, que posa fi a la via administrativa d'acord amb l'article 14.3 del Decret 48/2003, de 20 de febrer, pel qual s'aprova l'Estatut de l'Agència Catalana de Protecció de Dades, les persones interessades poden interposar, amb caràcter potestatiu, un recurs de reposició davant la directora de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, en el termini d'un mes a comptar des de l'endemà de la seva notificació, d'acord amb el que preveu l'article 123 i següents de la Llei 39/2015. També es pot interposar directament un recurs contenciós administratiu davant els jutjats contenciosos administratius, en el termini de dos mesos a comptar des de l'endemà de la seva notificació, d'acord amb els articles 8, 14 i 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

Igualment, les persones interessades poden interposar qualsevol altre recurs que consideri convenient per defensar els seus interessos.

La directora,