

En esta resolución se han ocultado las menciones a la entidad afectada para dar cumplimiento al arte. 17.2 de la Ley 32/2010, dado que en caso de revelar el nombre de la entidad afectada, podrían identificarse también las personas físicas afectadas.

Identificación del expediente

Resolución de archivo de la información previa núm. IP 329/2021, referente al Ayuntamiento de (...).

Antecedentes

1. En fecha 17/08/2021, tuvo entrada en la Autoridad Catalana de Protección de Datos un escrito por el que una persona formulaba una denuncia contra el Ayuntamiento de (...), con motivo de un presunto incumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas por el que hace al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante, RGPD), y la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD).

En concreto, de los hechos relatados se desprende lo siguiente:

- En fecha 03/06/2021 la persona denunciante recibió un correo electrónico de la unidad de Recursos Humanos (en adelante, RRHH) del Ayuntamiento de (...), mediante el cual se le requería para que, en un plazo máximo de 24 horas, manifestara en dicho Departamento si la persona denunciante se había vacunado de la Covid-19, y si había recibido las dos dosis de esta vacuna.
- En respuesta, en fecha 04/06/2021 la persona denunciante presentó un escrito ante el Ayuntamiento, mediante el cual ponía de manifiesto que la vacunación no era obligatoria, que no era una trabajadora esencial, y solicitaba saber los motivos y la base legal para solicitarle esa información.
- El mismo día 04/06/2021, la persona denunciante recibió un correo de respuesta de RRHH del Ayuntamiento, en el que manifestaban lo siguiente:

"(...) usted fue declarada persona vulnerable por los servicios médicos de la empresa de riesgos del Ayuntamiento, por lo que sólo hace, en la actualidad teletrabajo.

Por instrucciones del Concejal de Recursos Humanos y de la Secretaria General la requiero formalmente para que haga saber si se ha procedido a la vacunación contra el COVID-19, y en qué fechas.

Se le hace la advertencia de que, en caso de no contestar en un plazo máximo de 24 horas, o bien negarse a contestar de una manera clara y taxativa, se entenderá que la respuesta es positiva, y se considerará que debe procedido a su vacunación.

Una vez nos haga saber la respuesta se hará saber al jefe del Área correspondiente para tomar las medidas correspondientes."

- En fecha 07/06/2021 la persona denunciante presentó un escrito ante el Ayuntamiento, mediante el cual manifestaba, entre otros, lo siguiente:

CUARTO.- *La determinación de personas vulnerables se realiza mediante el Servicio de Prevención de Vigilancia de la Salud que tenga el consistorio, ya contratado o interno. De esta forma debe ser dicho Servicio, mediante una revisión médica, quien determinará si*

sigo siendo persona vulnerable y en este caso qué acciones o medidas preventivas habrá que aplicar en mi puesto de trabajo. El Servicio de Prevención es el único que podrá conocer mis datos médicos, y no el personal del Ayuntamiento.

Por los motivos expuestos no tengo ninguna obligación de dar este dato al Concejal ni a ningún otro funcionario ni órgano del Ayuntamiento.”

- En fecha 07/06/2021 la persona denunciante recibió un correo de respuesta de RRHH del Ayuntamiento, en el que se señalaba lo siguiente:

“(…) Le reitero la intención de este ayuntamiento de saber si ha sido vacunada o no.

A raíz de su contesta le comento: Tal y como se especifica en la comunicación anterior, desde este ayuntamiento su respuesta no responde a lo establecido en el artículo 29.6 de Prevención de riesgos, que establece la obligatoriedad de col colaboración del trabajador hacia la empresa.

De cualquier modo, y siguiendo el procedimiento trasladaremos su contestación a la empresa de Prevención de riesgos para que determine lo que corresponda. Quede a la espera, pues, que la empresa de riesgos se ponga en contacto con usted para proceder a un nuevo examen médico.”

- En fecha 08/06/2021 la persona denunciante recibió un último correo de RRHH del Ayuntamiento, en el que el consistorio le informaba sobre el acceso a la información requerida:

“(…) la empresa de riesgos del Ayuntamiento nos ha enviado textualmente la siguiente comunicación: “contactado con la trabajadora, refiere que no tiene la pauta de vacunación completa, por tanto se aconseja continuar con las mismas medidas preventivas actuales hasta que esté inmunizada adecuadamente, o los procedimientos de las Autoridades Sanitarias dicten un cambio de directrices (...)”

2. La Autoridad abrió una fase de información previa (núm. IP 329/2021), de acuerdo con lo que prevé el artículo 7 del Decreto 278/1993, de 9 de noviembre, sobre el procedimiento sancionador de aplicación a los ámbitos de competencia de la Generalidad, y el artículo 55.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas (en adelante, LPAC), para determinar si los hechos eran susceptibles motivar la incoación de un procedimiento sancionador.

A requerimiento de la Autoridad, en fecha 03/07/2022 la persona denunciante subsanó su denuncia, aportando copia de los correos electrónicos enviados desde la unidad de RRHH del Ayuntamiento en fecha 3/06/2021, 04/06 /2021, 7/06/2021 y 08/06/2021, así como del escrito de fecha 07/06/2021 que la denunciante presentó ante el Ayuntamiento.

3. En esta fase de información, en fecha 13/07/2022 se requirió al Ayuntamiento de (...) para que informara sobre diversas cuestiones relativas a los hechos denunciados.

4. En fecha 27/07/2022, el Ayuntamiento de (...) dio respuesta al requerimiento mencionado a través de un escrito en el que exponía, en resumen, lo siguiente:

- Que los correos electrónicos mencionados en el antecedente 1 los envió la persona coordinadora del Área de Recursos Humanos del Ayuntamiento de (...).
- Que la persona denunciante es empleada municipal adscrita al (...), del Área de (...) del Ayuntamiento, y tiene encomendadas las funciones de atención personal a (...) ya las personas que puedan dirigirse a ellos para recabar información, recepción y reparto de la correspondencia, toma y transmisión de encargos por las empresas del centro, y la vigilancia de las entradas y salidas del edificio, entre otros.
- Que el Ayuntamiento de (...) tiene contratada a la empresa (...) SL, para la prestación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de sus trabajadores.
- Sobre el requerimiento a la persona denunciante de información sobre la vacunación de la Covid-19:

“La persona denunciante ha sido declarada por los Servicios Médicos del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales como persona especialmente vulnerable al riesgo de exposición en el SARS-CoV-2. Por lo que, en las fechas de los correos electrónicos, la persona denunciante prestaba servicios por medio de la modalidad de prestación de servicios a distancia en la modalidad de teletrabajo, de acuerdo con la valoración de la Unidad de Salud Laboral (...) que había aconsejado que la persona denunciante teletrabajara hasta que dispusiera de la vacunación adecuada que minimizara el riesgo de contagio.

A raíz de esta valoración y con el fin de garantizar la seguridad en los centros de trabajo de las personas trabajadoras y adoptar las medidas necesarias para evitar contagios al personal del Ayuntamiento, se consideró adecuado preguntar a la persona denunciante si se había vacunado o no con el fin de valorar su incorporación a la modalidad de trabajo presencial, con el fin de organizar el servicio en las condiciones adecuadas, teniendo en cuenta las funciones de su puesto de trabajo.”

“La base jurídica que legitima el tratamiento es el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento, recogida en el artículo 6.1.c) del RGPD. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (en adelante LPRL) establece el deber del empresario de proteger a los trabajadores a su servicio. En concreto, el artículo 14.2 LPRL establece que en cumplimiento del deber de protección, el empresario debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores (...).

El artículo 29 LPRL establece que los trabajadores deben velar por su seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su salud profesional, debido a sus actos y omisiones en el trabajo.

El artículo 29.6 LPRL establece que los trabajadores, de acuerdo con su formación y siguiendo las instrucciones del Ayuntamiento, tendrán que cooperar para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no comporten riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.”

- En cuanto a la comunicación efectuada por el SPRL al Ayuntamiento de la información sobre el estado de vacunación de la Covid-19 de la persona denunciante:

“La información contenida en el correo electrónico de fecha 8 de junio de 2021, fue facilitada directamente al Departamento de Recursos Humanos, por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, a fin de que el Ayuntamiento dispusiera de la información mínima necesaria para la organización de la modalidad de prestación de servicios, presencial oa distancia, de sus trabajadores.

En este sentido, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales determinaba que la persona denunciante, al tener la consideración de persona especialmente vulnerable al riesgo de exposición al SARS-CoV-2, debía continuar la ejecución de las tareas de su puesto de trabajo mediante la prestación de los servicios a distancia por la modalidad de teletrabajo.

La base jurídica que legitima el tratamiento es el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento, recogida en el artículo 6.1.c) del RGPD.

El artículo 5 del LPRL establece que la política en materia de prevención tiene por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

El artículo 72 y siguientes del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), recoge que en el marco de sus competencias de autoorganización (...)

El artículo 47 del TREBEP, establece que las Administraciones Públicas deben establecer la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. Y en el artículo 47bis del TREBEP se recoge que el teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios a distancia que deberá ser expresamente autorizada.

Además, el artículo 9.2.h) del RGPD permite (...).

La vigilancia de la salud es una obligación por el Ayuntamiento cuando existen riesgos específicos y la persona pueda ser un peligro por sí misma o por sus compañeros (...).”

Fundamentos de derecho

- 1.** De acuerdo con lo que prevén los artículos 90.1 de la LPAC y 2 del Decreto 278/1993, en relación con el artículo 5 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos, y el artículo 15 del Decreto 48/2003, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Catalana de Protección de Datos, es competente para dictar esta resolución la directora de la Autoridad Catalana de Protección de Datos.
- 2.** A partir del relato de antecedentes, es necesario analizar los hechos denunciados que son objeto de la presente resolución de archivo.

Tal y como se ha expuesto en el apartado de antecedentes, la persona denunciante se queja por el hecho de que desde la unidad de RRHH del Ayuntamiento se la requirió para que manifestara si se había vacunado de la Covid-19 y en qué fechas, así como para que

indicara el número de dosis inoculadas, requerimiento al que la persona denunciante se opuso, por considerar que únicamente podía conocer esta información el Servicio de Prevención de Vigilancia de la Salud de dicho Ayuntamiento, que el consistorio había encomendado a la empresa (...) SL.

A continuación, se analizará la adecuación a derecho del requerimiento efectuado por la unidad de RRHH del Ayuntamiento, así como el acceso por parte de esta unidad a dicha información a través de la empresa encargada del servicio de prevención de vigilancia de la salud de los trabajadores de dicho Ayuntamiento.

En primer lugar, cabe señalar que el dato referente a si la persona denunciante había sido vacunada (así como las dosis inoculadas), en la medida en que revela información sobre el estado de salud de esa persona, es un dato de salud, de acuerdo con la definición recogida en el artículo 4.15) del RGPD, que define como datos relativos a la salud: “ *datos personales relativos a la salud física o mental de una persona física, incluida la prestación de servicios de atención sanitaria , que revelan información sobre su estado de salud*”.

Al tratarse el dato sobre vacunación de un dato de salud, forma parte de las llamadas categorías especiales de datos. De acuerdo con el artículo 9.1 del RGPD, la regla general que se aplica al tratamiento de este tipo de datos es la de su prohibición de tratamiento, salvo que concurra alguna de las excepciones previstas en su apartado 2, entre las que figura la siguiente:

“h) el tratamiento es necesario para fines de medicina preventiva o laboral (...) en base al 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.”

De acuerdo con el artículo 9.2 de la LOPDDDD, un tratamiento sólo puede ampararse en el supuesto señalado en este apartado h), si éste está previsto en una norma con rango de ley.

En cuanto a la norma con rango de ley que en el presente caso podría amparar los tratamientos controvertidos, la disposición adicional decimoséptima de la LOPDDDD establece, por lo que ahora interesa, que estas normas pueden ser alguna de las siguientes: la Ley 14/ 1986, de 25 de abril, general de sanidad (LGS), la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud; y la Ley 33/2011, de 4 de octubre, general de salud pública (LGSP).

Por otra parte, hay que tener en cuenta que una vez excepcionada la prohibición general prevista en el artículo 9.1 del RGPD, para que el tratamiento efectuado se considere legítimo, también debe estar amparado en una de las bases jurídicas previstas en el artículo 6.1 del RGPD, entre las que figuran las siguientes:

b) el tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado se parte o para la aplicación a petición del mismo de medidas precontractuales;

c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento;

d) el tratamiento es necesario para proteger intereses vitales del interesado o de otra persona física;

e) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento.”

De acuerdo con los preceptos señalados, a continuación se analizará si los tratamientos señalados pueden ampararse en el supuesto previsto en el artículo 9.2.h del RGPD.

Del contenido de los correos electrónicos aportados, así como de las manifestaciones efectuadas por el Ayuntamiento, se desprende que el día 03/06/2021, y por tanto, una vez finalizado en fecha 09/05/2021 el estado de alarma por la situación de emergencia sanitaria derivada de la pandemia por la Covid-19, y había entrado en vigor la Ley 2/2021, de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 -la que establecía en el artículo 7.1.h) la obligación de los titulares de actividades económicas o directores de centros, *“de adoptar medidas para la reincorporación progresiva de manera presencial a los puestos de trabajo y la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible”*-, la unidad de RRHH del Ayuntamiento solicitó a la persona denunciante que les informara sobre su estado de vacunación de la Covid-19, a efectos de determinar si se podía reincorporar a su puesto de trabajo de manera presencial, o bien debía seguir trabajando a distancia en régimen de teletrabajo.

El criterio seguido por el Ayuntamiento para determinar su presencialidad, era haber seguido la pauta de vacunación completa. Este criterio obedecía a la valoración médica que había efectuado la *Unidad de Salud Laboral (...)*, quienes - en vistas que los Servicios médicos del SPRL habían considerado a la persona denunciante como *“especialmente vulnerable al riesgo de exposición al SARS- CoV-2”* -, había recomendado que *“teletrabajara hasta que dispusiera de la vacunación adecuada que minimizara el riesgo de contagio.”*

En este contexto, la información requerida a la persona denunciante sobre su estado de vacunación de la Covid-19 se enmarca, en primer lugar, en el deber que tiene el Ayuntamiento de proteger al personal a su servicio ante los riesgos laborales, que comporta la realización de actividades preventivas que se materializan, entre otras, en la vigilancia de la salud de sus trabajadores, tal y como establece el artículo 14.2 LPRL:

“En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de las medidas que sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de forma continuada las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los

niveles de protección existentes, y dispondrá el que sea necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.”

Por otra parte, dado que la persona denunciante había sido considerada como *"especialmente vulnerable al riesgo de exposición al SARS-CoV-2"*, resulta aplicable el artículo 25 del LPRL, que establece que el empresario - en este caso, el Ayuntamiento- tiene un deber de especial protección de los trabajadores que son sensibles a determinados riesgos, como sigue:

“1. El empresario debe garantizar de forma específica la protección de los trabajadores que, por sus características personales o su estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo . A tal fin, tendrá en cuenta estos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, según éstas, adoptará las medidas de prevención y protección necesarias.

Los trabajadores no deben ocupar aquellos puestos de trabajo en los que, debido a sus características personales o su estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan tanto ellos como los demás trabajadores y otras personas relacionadas con la empresa exponerse a situaciones de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los puestos de trabajo respectivos.”

En el supuesto analizado también resulta aplicable el artículo 22.1 del LPRL, que establece que la vigilancia de la salud de la persona trabajadora será obligatoria cuando *“ la realización de los reconocimientos sea imprescindible (...) para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o bien cuando así se establezca en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de peligrosidad especial.”*

Así las cosas, el Ayuntamiento estaba obligado a evaluar los factores de riesgo que suponía la reincorporación de la persona denunciante a su puesto de trabajo de forma presencial, y la persona denunciante estaba obligada a someterse al reconocimiento médico requerido a tal efecto.

Ahora bien, el artículo 31 del LPRL establece que corresponde a los Servicios de Prevención llevar a cabo: *“ las actividades preventivas a fin de garantizar la protección adecuada de la seguridad y la salud de los trabajadores, para lo que deben asesorar y asistir al empresario, trabajadores o representantes y órganos de representación especializados”*, y específicamente se refiere al asesoramiento en la vigilancia de la salud en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En cuanto al criterio empleado por el SPRL referido a la pauta de vacunación completa de la Covid-19, hay que tener en cuenta que los SPRL deben seguir las pautas y protocolos de actuación determinados por las autoridades sanitarias competentes. Esto viene determinado en el artículo 10 del LPRL, que establece que corresponde a las administraciones públicas competentes en materia sanitaria, entre otros: *“a) El establecimiento de los medios adecuados para la evaluación y el control de las actuaciones de tipo sanitario que los*

servicios de prevención actuantes lleven a cabo en las empresas. Para ello, deben establecer las pautas y protocolos de actuación, una vez hayan sido escuchadas las sociedades científicas, a los que deben someterse los servicios mencionados". Y Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el cual establece en el artículo 37 que: "La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos 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."

Respecto a estas actuaciones en el marco de la pandemia por la covid-19, las autoridades sanitarias catalanas aprobaron la "Guía de actuación y colaboración de los servicios de prevención de riesgos laborales para hacer frente a la pandemia de COVID-19", que en su apartado 3.2 establece el siguiente respeto de las personas vulnerables y trabajadores especialmente sensibles en relación con la infección por el coronavirus SARS-CoV-2:

"El SPRL debe determinar la presencia de personal perteneciente a grupos vulnerables en relación con la infección por el coronavirus SARS-CoV-2 y evaluar el nivel de riesgo al que pueden estar expuestos para considerarles trabajadores especialmente sensibles y determinar las medidas de prevención, adaptación y protección que sean necesarias, incluyendo la posible reubicación en otro puesto de trabajo y el teletrabajo.

La calificación de una persona trabajadora como especialmente sensible al SARS-CoV-2 debe ser fruto de una evaluación individual en la que debe tenerse en cuenta, además de los factores de vulnerabilidad, las tareas a realizar y existencia o no de unas condiciones de trabajo que permitan realizar el trabajo sin aumentar el riesgo propio de la condición de salud de la persona trabajadora. Esta evaluación permitirá determinar las medidas de prevención, adaptación y protección que sean necesarias, incluyendo la posible reubicación en otro puesto de trabajo y el teletrabajo.

(...)

Si después de la valoración individualizada, el SPRL considera que la persona trabajadora

es especialmente sensible y requiere una incapacidad temporal, emitirá un informe (anexo

1.2). Este informe se enviará preferentemente al ICAM, en el buzón de correo electrónico de

la provincia que corresponda habilitada para este hecho, dando conocimiento previo a la persona afectada y haciéndole llegar una copia del documento:

(...)

El SPRL informará de las actuaciones anteriores a

la empresa y los órganos de representación en materia de seguridad y salud en el trabajo, si los hubiere

hubiesen, guardando la debida confidencialidad."

Por otra parte, el Ministerio de Sanidad aprobó el documento "Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición en el Sars-cov-2" (cuya 1ª versión es de fecha 28/02/2020, y en la 21ª y última, de fecha 06/06/2022), que trata, entre otros, sobre la reincorporación de los trabajadores vacunados. En el epígrafe 3

titulado “*Ámbito vulnerable, personas y grupos vulnerables. Trabajador especialmente sensible*”, se establece lo siguiente:

“El servicio sanitario del SPRL debe evaluar la presencia de personal trabajador especialmente sensible en relación con 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 caso presente, la persona denunciante ha aportado un correo electrónico que la unidad de RRHH del Ayuntamiento le envió en fecha 08/06/2021, que a su vez contiene la transcripción del comunicado remitido al Ayuntamiento por el empresa encargada del SPRL a raíz de la valoración médica de la persona denunciante, en el que se señala que: “*contactado con la trabajadora, refiere que no tiene la pauta de vacunación completa, por tanto se aconseja continuar con las mismas medidas preventivas actuales fines que esté inmunizada adecuadamente, o los procedimientos de las Autoridades Sanitarias dicten un cambio de directrices*”, con la que afirmación se evidencia que el requerimiento de información obedecía a las directrices sanitarias vigentes en el momento de los hechos sobre la reincorporación al trabajo presencial de las personas especialmente vulnerables en relación con la infección de la covid-19.

De acuerdo con lo expuesto, la información requerida a la persona denunciante sobre su estado de vacunación de la Covid-1, era necesaria para el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento, a fin de que el consistorio pudiera cumplir con su obligación de vigilancia de la salud de la persona denunciante como trabajadora municipal.

Por consiguiente, el tratamiento de la información sobre si la persona denunciante se había vacunado de la Covid-19, así como las dosis inoculadas y las fechas de vacunación por parte de la empresa (...) SL que gestionaba el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento, tiene base legítima en las disposiciones mencionadas en materia de sanidad y seguridad y salud en el trabajo en relación con los artículos 6.1.c) y 9.2.h) del RGPD.

Dicho esto, la disconformidad de la persona denunciante se centra en que la unidad de RRHH del Ayuntamiento le requiriera directamente esta información, es decir, sin la intervención del SPRL.

A este respecto, no cabe duda de que el Ayuntamiento debía conocer si la persona denunciante se podía reincorporar a su puesto de trabajo de forma presencial, o si de forma provisional ésta debía continuar prestando servicios a distancia, en la modalidad de teletrabajo , teniendo en cuenta que el SPRL había recomendado previamente que esta trabajadora “*teletrabajara hasta que dispusiera de la vacunación adecuada que minimizara el riesgo de contagio.*”

Es cierto que lo que correspondía es que el Ayuntamiento derivara a la trabajadora a los SPRL para que éstos recavieran la información necesaria para llevar a cabo una nueva evaluación de la persona trabajadora, y no solicitarle directamente esta información. No obstante, en el presente caso concurren las siguientes circunstancias:

- Que previamente el SPRL había informado al Ayuntamiento que el mantenimiento de la situación de vulnerabilidad de la persona trabajadora se vinculaba a la administración de la pauta completa de vacunación.
- Que al tener conocimiento de la queja de la persona denunciante, el Ayuntamiento acabó dirigiéndola al SPRL, que fue quien finalmente informó al Ayuntamiento de que se mantenía la situación de vulnerabilidad porque no tenía la pauta completa de la vacuna.
- Que en caso de que el SPRL se hubiera limitado a recomendar al Ayuntamiento que la persona denunciante continuara teletrabajando, el Ayuntamiento podía deducir que la persona denunciante no tenía la pauta completa, por el hecho de que conocía el criterio del SPRL de condicionar la situación de vulnerabilidad en su estado vacunal.

Dado el conjunto de estas circunstancias se considera desproporcionado iniciar actuaciones sancionadoras contra el Ayuntamiento denunciante.

3. De conformidad con todo lo expuesto en el fundamento de derecho 2º, y dado que durante las actuaciones llevadas a cabo en el marco de la información previa no se ha acreditado, en relación con los hechos que se han abordado en la misma resolución, ningún hecho que pueda ser constitutivo de alguna de las infracciones previstas en la legislación sobre protección de datos, procede acordar su archivo.

El artículo 10.2 del Decreto 278/1993, de 9 de noviembre, sobre el procedimiento sancionador de aplicación a los ámbitos de competencia de la Generalidad, prevé que "(...) no se formulará pliego de cargos y se ordenará el sobreseimiento del expediente y el archivo de las actuaciones cuando de las diligencias y de las pruebas practicadas, resulte acreditada la inexistencia de infracción o responsabilidad. Esta resolución se notificará a los interesados". Y el artículo 20.1) del mismo Decreto determina que procede el sobreseimiento: a) *Cuando los hechos no son constitutivos de infracción administrativa;* c) *Cuando no se ha acreditado la existencia de responsabilidad, o bien se ha producido la extinción de ésta."*

Por tanto, resuelvo:

1. Archivar las actuaciones de información previa número IP 329/2021 , relativas al Ayuntamiento de (...).
2. Notificar esta resolución al Ayuntamiento de (...) ya la persona denunciante.
3. Ordenar la publicación de la resolución en la web de la Autoridad (apdcat.gencat.cat), de conformidad con el artículo 17 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa de acuerdo con el artículo 14.3 del Decreto 48/2003, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Catalana de Protección de Datos, las personas interesadas pueden interponer, con carácter potestativo, un recurso de reposición ante la directora de la Autoridad Catalana de Protección de Datos, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de su notificación, de acuerdo con lo que prevé el artículo 123 y siguientes de la Ley 39/2015. También se puede interponer directamente un recurso contencioso administrativo ante los juzgados de lo contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día

siguiente de su notificación, de acuerdo con los artículos 8, 14 y 46 de la Ley 29/1998 , de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Asimismo, las personas interesadas pueden interponer cualquier otro recurso que considere conveniente para defender sus intereses.

La directora,

Traducción automática