

## **Dictamen en relació amb la consulta plantejada per un ajuntament sobre la comunicació de dades de caràcter personal als òrgans de representació sindical**

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit emès per l'alcalde d'un ajuntament sobre la comunicació de dades de caràcter personal als òrgans de representació sindical i la seva adequació a la normativa de protecció de dades.

Analitzada la petició, i vist l'informe de l'Assessoria Jurídica, es dictamina el següent:

I

(...)

II

La Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (LOPD) defineix en el seu article 3.a) les dades de caràcter personal *com "qualsevol informació referent a persones físiques identificades o identificables"*.

Per la seva part, el Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de desplegament de la LOPD (RLOPD) concreta, en el seu article 5.1.f), que s'entén per dada personal *"qualsevol informació numèrica, alfabètica, gràfica, fotogràfica, acústica o de qualsevol altre tipus que concerneix persones físiques identificades o identificables"*, considerant com a persona identificable *"qualsevol persona la identitat de la qual es pugui determinar, directament o indirectament, mitjançant qualsevol informació referida a la seva identitat física, fisiològica, psíquica, econòmica, cultural o social"*, sempre que aquesta identificació no requereixi *"terminis o activitats desproporcionats"* (article 5.1.o).

Així doncs, totes aquelles dades dels empleats públics siguin de tipus identificatiu, laboral o econòmic, entre d'altres, de què disposa l'Ajuntament que identifiquen i es refereixen directament a treballadors o que bé permeten la seva identificació, així com aquelles dades que puguin referir-se més específicament al lloc de treball que ocupen, però que s'associen o es vinculen a un treballador concret i per tant l'identifiquen, són dades de caràcter personal i queden protegides pels principis i garanties que estableix la LOPD.

En aquest sentit, cal fer especial referència al fet que la normativa en protecció de dades personals considera cessió o comunicació de dades *"qualsevol revelació de dades efectuada a una persona diferent de l'interessat" (article 3.i) LOPD)*. Per tant, qualsevol comunicació de dades personals dels treballadors públics de l'Ajuntament, en aquest cas, als òrgans de representació dels treballadors constitueix una cessió de dades personals i, com a tal, li serà d'aplicació el règim general previst en l'article 11 de la LOPD.

Aquest precepte de la LOPD disposa que *"les dades de caràcter personal objecte de tractament només podran ser comunicades a un tercer per al compliment de fins directament relacionats amb les funcions legítimes del cedent i del cessionari amb el previ consentiment de l'interessat"* (apartat 1). No obstant això, l'apartat 2 preveu excepcions a aquesta regla general que fa necessari el consentiment per poder

comunicar les dades, entre d'altres, l'existència d'una llei o norma amb rang de llei que legitimi la comunicació o cessió (lletra a).

Pel que fa, en concret, al supòsit examinat, és necessari apuntar que aquesta Autoritat ja ha tingut ocasió d'analitzar, en anteriors dictàmens, diferents supòsits de comunicació de dades als representants dels treballadors per part dels responsables de les dades. Així, a títol il·lustratiu, cal citar, entre d'altres, els Dictàmens CNS 8/2008, CNS 14/2009, CNS 27/2009, CNS 1/2010, CNS 38/2011 o CNS 39/2011 disponibles al web de l'Autoritat ([www.apd.cat](http://www.apd.cat)).

En relació amb aquests dictàmens, escau assenyalar que, amb caràcter general, l'Autoritat ha conclòs que les organitzacions sindicals (a través dels delegats de personal i comitès d'empresa), en la mesura que representen els treballadors i exerceixen determinades funcions que els atribueix la normativa, han de poder accedir a determinades informacions, que poden contenir dades de caràcter personal dels treballadors, en aquest cas, d'un ajuntament.

En concret, ens referim a Llei 7/2007, de 12 d'abril, que aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), pel que fa al personal funcionari. Segons l'article 15 es reconeix als empleats públics una sèrie de drets, entre d'altres, a la llibertat sindical i la negociació col·lectiva, per als quals les organitzacions sindicals tenen atribuïda una funció de representació dels treballadors, i de garantia de l'exercici dels seus drets, en els termes precisats per l'EBEP (article 31 i següents). Específicament, respecte les funcions i la legitimació dels òrgans de representació dels treballadors, cal tenir en compte les previsions de l'article 40. Entre d'altres funcions, preveu que aquests òrgans de representació han de tenir coneixement i ser escoltats en l'establiment de la jornada laboral i l'horari de treball (com ara, les hores extraordinàries), així com en el règim de vacances i permisos (apartat 1.d), i que han de vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i exercir, si escau, les accions legals oportunes davant els organismes competents (apartat 1.e).

Així mateix, ens referim al Text refós de l'Estatut dels Treballadors (ET) pel que fa al personal contractat a l'ajuntament en règim de dret laboral. L'ET reconeix un dret d'informació del qual són titulars els òrgans de representació dels treballadors (en concret, els articles 62 i 63.1 es refereixen als delegats de personal i comitès d'empresa), que tenen atribuïdes una sèrie de funcions, derivades de la seva naturalesa d'òrgans de participació dels treballadors en l'empresa. Per complir amb aquestes funcions, han de tenir accés a determinada informació, que podria incloure dades personals dels treballadors, si així ho preveu la normativa aplicable (article 34).

Fetes aquestes consideracions inicials, a continuació, s'analitza la cessió de dades personals als òrgans de representació dels treballadors plantejada en aquest cas concret.

### III

L'Ajuntament planteja, en el seu escrit, si pot facilitar als òrgans de representació sindical la informació relativa a les hores extraordinàries del seu personal mitjançant l'ús d'un codi numèric per a cada treballador (sense incloure, per tant, noms i cognoms) junt amb les dades corresponents a la determinació del seu lloc de treball (categoria professional, complement de destí i nom del lloc) o, com a mínim, diferenciant entre personal laboral i funcionari.

Escau assenyalar que la petició que ara formula l'Ajuntament està, de fet, relacionada amb una consulta anterior en què el consistori va sol·licitar la valoració de l'Autoritat respecte l'adequació a la LOPD d'una sèrie de comunicacions d'informació, que contenia dades personals, als òrgans de representació sindical.

Fruït d'aquella consulta l'Autoritat va emetre, en data de 22 de febrer de 2012, el Dictamen CNS 2/2012, en què, entre d'altres qüestions, es va analitzar, precisament, si l'Ajuntament podia comunicar la informació relacionada amb les hores extraordinàries realitzades pels seus treballadors a aquests òrgans de representació sindical (apartat VI).

Atès que les consideracions fetes en aquell dictamen són igualment rellevants per al present cas, es considera convenient reproduir-les íntegrament a continuació:

**“QUART: En relació a les hores extraordinàries: Rebre informació del número d'hores, tipus d'hores extraordinàries, nom i cognom del treballador o treballadora i la quantia que percep per cada tipus d'hores”.**

*Respecte el concepte retributiu de les hores extres, cal referir-se al Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública (DL 1/1997), que s'aplica al personal al servei de les corporacions locals situades en el territori de Catalunya, en els termes que estableix la legislació sobre funció pública local (veure l'article 2.2.c) i la disposició addicional tretzena del DL 1/1997). L'article 102 del DL 1/1997 defineix el sou, els triennis i les pagues extraordinàries com a retribucions bàsiques, mentre que segons l'article 103.1, són retribucions complementàries el complement de destinació, el complement específic, el de productivitat, i les “gratificacions per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball”.*

*Aquesta classificació és rellevant als efectes que ens ocupen, ja que alguns conceptes retributius poden ser de públic coneixement, perquè van associats a la plaça que s'ocupa o al nivell al qual es pertany, per exemple, o perquè la normativa preveu que han de figurar en la relació de llocs de treball (RLT), com és el cas del complement de destinació. Sobre això, cal recordar que la normativa preveu l'obligació de publicar als butlletins oficials la plantilla i la RLT dels ens locals. En concret, l'article 283.1 del Decret legislatiu 2/2003, citat, disposa que “els ens locals han d'aprovar anualment, mitjançant llur pressupost, les plantilles, les quals han de comprendre tots els llocs de treball reservats a cada classe de personal”. El mateix article 283, apartat 4, disposa que “s'ha de trametre còpia de la plantilla i de la relació de llocs de treball al Departament de Governació i Relacions Institucionals en el termini de trenta dies des de l'aprovació, i s'han de publicar íntegrament al BOP i al DOGC.”*

*En canvi, d'entrada, no hi ha previsions específiques en la normativa respecte les gratificacions o hores extraordinàries, en el sentit que se n'hagi de donar publicitat.*

*L'ET fa esment a les hores extres en l'article 35. Segons l'article 64 de l'ET, el Comitè d'empresa té dret a ser informat sobre les qüestions que puguin afectar els treballadors, i sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació en aquesta, entre d'altres. Pel que fa a l'article 40.1.a) de l'EBEP, disposa que les Juntes de personal i els Delegats de personal han de rebre informació sobre la política de personal, així com sobre les dades referents a l'evolució de les retribucions, evolució probable de l'ocupació en l'àmbit corresponent, i sobre programes de millora del rendiment.*

*Si ens atenim a les previsions citades de l'article 64 de l'ET i de l'article 40 de l'EBEP, és clar que no hi ha previsions específiques en aquesta normativa que justifiquin, als efectes de l'article 11.2.a) de la LOPD, la comunicació, individualitzada i associada a cada treballador sobre les hores extres realitzades, als representants dels treballadors, en els termes plantejats en la consulta. Si bé es podria produir, com en d'altres casos, una comunicació d'informació de forma genèrica i no individualitzada, relativa a les hores extres i altres gratificacions percebudes, per tal de donar una informació vinculada a cada treballador és necessari comptar amb el seu consentiment.*

*De fet, el Conveni Col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament, aprovat per Resolució (...) (en endavant, el Conveni Col·lectiu), i l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament, aprovat per Resolució (...) (en endavant, l'Acord), en els seus articles 34 i 32, respectivament, preveuen que el Departament de Personal informi trimestralment als membres del Comitè d'Empresa i a la Junta de Personal respecte els treballs extraordinaris realitzats pel personal de l'Ajuntament, tant dels treballs que s'hagin remunerat com els que s'hagin gaudit en temps de descans. D'aquesta previsió no es pot derivar una comunicació d'informació individualitzada per a cada treballador, sinó una comunicació d'informació agregada, en línia amb el que preveuen els articles de l'ET i l'EBEP, esmentats.*

*Dit això, fem esment que en aquest apartat Quart de la consulta, s'afegeix la següent menció:*

*"Alternativament, i per al cas de que aquesta proposta es considerés inadequada per incomplir la normativa sobre Protecció de Dades, es proposa la creació d'una codificació numèrica fixa per a cada treballador o treballadora, entregant únicament la informació sol·licitada, sense incloure el nom i cognom del treballador o treballadora."*

*Com s'ha dit, és dada personal tota aquella informació que permet identificar directa o indirectament una persona física (article 3.a) de la LOPD i article 5.1.f) del RLOPD). En concret, una informació numèrica que s'associa i per tant identifica una persona concreta, és dada personal. Així, per exemple, substituir el nom i cognoms del treballador per un número, com pot ser el seu DNI, que pot ser conegut per diverses vies i fa identificable el treballador, no és pròpiament una "anonimització", sinó que segueix sent un tractament de dades personals sotmès a la LOPD.*

*En aquest punt ens remetem a l'article 3.f) de la LOPD, segons el qual el "procediment de dissociació" consisteix en qualsevol tractament de dades personals de manera que la informació que s'obtingui no es pugui associar a una persona física identificada o identificable. També recordem que, segons l'article 5.1.o) del RLOPD, es considera que és identificable:*

*"qualsevol persona la identitat de la qual es pugui determinar, directament o indirectament, mitjançant qualsevol informació referida a la seva identitat física, fisiològica, psíquica, econòmica, cultural o social. Una persona física no es considera identificable si la dita identificació requereix terminis o activitats desproporcionats."*

*Dit això, en aquest supòsit relatiu a la informació sobre les hores extraordinàries, l'escrit de l'Ajuntament proposa substituir el nom i cognoms del treballador concret per una "codificació numèrica fixa".*

*Per tal que aquesta proposta pugui ser considerada com una alternativa vàlida a la necessitat de comptar amb el consentiment dels titulars o amb una habilitació en norma amb rang de llei, des de la perspectiva de la protecció de dades, cal que es donin els requisits següents.*

*D'entrada, cal que la normativa prevegi que els representants dels treballadors han de rebre cert grau d'informació relacionada, ni que sigui indirectament, amb la realització d'hores extres. Com s'ha vist, l'ET i l'EBEP preveuen la comunicació d'informació sobre política de personal i evolució de les retribucions, i és clar que la realització d'hores extres té relació amb aquestes qüestions. A més, l'Acord i el Conveni Col·lectiu preveuen la comunicació d'informació trimestral sobre els treballs extraordinaris realitzats.*

*Per tant, ja que als efectes de l'article 11.2.a) de la LOPD no s'habilita la comunicació individualitzada sense consentiment, un codi numèric en aquest cas podria permetre als representants dels treballadors fer un seguiment de l'evolució de la realització d'hores extres pels diferents treballadors anonimitzats, sense identificar els treballadors concrets.*

*Per tal que aquests codis resultin efectius des de la perspectiva de la protecció de dades, cal assegurar que la identitat del treballador només és coneguda per qui atribueix el codi, de manera que el treballador no resulti identificable per cap altra persona, entre d'altres, pels representants dels treballadors que rebran aquesta informació.*

*Es pot utilitzar un codi numèric "fix" per a cada treballador, sempre i quan s'utilitzi només per al seguiment de la realització d'hores extres, i no per a qualsevol altra informació d'altres supòsits que es detallen en la consulta de l'Ajuntament.*

*Si fos així, i s'utilitza un codi numèric fix en relació amb qualsevol informació sobre el treballador, és previsible que el treballador, en un moment o altre, resulti tan "identificable" com si s'utilitzés, per exemple, el seu número de DNI. És a dir, si el mateix codi s'associa a informacions dels diferents supòsits analitzats, creuant el conjunt de la informació es podria deduir la identitat del treballador.*

*En definitiva, si el número (codi numèric) és aleatori o automàtic, i només s'associa al treballador als efectes de poder fer un seguiment de la realització de les hores extraordinàries al llarg del temps (només és "fix" per a aquesta finalitat), assegurant la no identificació del treballador, la seva utilització podria ser una alternativa vàlida des de la perspectiva de la protecció de dades.*

*Aquesta menció relativa a la possibilitat d'utilitzar una codificació numèrica diferent en cadascun dels àmbits analitzats per a cada treballador, amb idèntic redactat, s'inclou en els apartats Cinquè, Sisè, Setè, Vuitè, Desè, Onzè, Dotzè, Tretzè, Catorzè, i Disssetè de la consulta. Ateses les consideracions que s'acaben de fer, no es pot generalitzar la pertinença o no d'aquesta alternativa, i per tant s'analitzarà aquesta qüestió en cadascun dels supòsits esmentats. En concret, caldrà veure si es pot desprendre de la normativa que els representants dels treballadors han de rebre informació més o menys general sobre el supòsit en qüestió. En qualsevol cas, queda dit que la codificació numèrica no pot ser "fixa" o igual per a tots els supòsits plantejats."*

Així doncs, d'acord amb aquestes consideracions, i als efectes que ara interessin, cal tenir present que:

- Ni l'article 40 de l'EBEP ni l'article 64 de l'ET contenen previsions específiques que habilitin la comunicació, de manera individualitzada i associada a cada treballador, de la informació relativa a les hores extraordinàries realitzades als òrgans de representació sindical, per la qual cosa, i d'acord amb l'article 11 de la LOPD, cal comptar amb el consentiment previ dels treballadors per tal de poder dur a terme aquesta cessió de dades personals.

- La manca de consentiment dels afectats comporta que la cessió d'informació personal pretesa només pugui realitzar-se amb el procediment previ de dissociació (article 3.f) LOPD).

- En aquest sentit, l'alternativa proposada per l'Ajuntament de facilitar aquesta informació substituïnt el nom i cognoms del treballador per una codificació numèrica pot considerar-se vàlida des del punt de vista de la protecció de dades sempre que s'asseguri que la identitat del treballador no pot ser coneguda per cap persona, tret d'aquella que hagi assignat els codis numèrics. S'entén que una persona no és identificable si dita identificació requereix terminis o activitats desproporcionats (article 5.1.o) RLOPD).

- En cas que l'Ajuntament faci servir un codi numèric fix per a cada treballador, ha de tenir en compte que aquest codi no es podrà emprar per facilitar cap altra informació personal diferent a les hores extraordinàries realitzades, atès que, de fer-ho, és previsible que, en algun moment, el treballador resulti tan identificable com si s'emprés, per exemple, el seu número del DNI.

Tenint en compte, doncs, aquestes consideracions, es fan, a continuació, algunes precisions en relació amb el cas concret de comunicar aquesta informació dissociada (codi numèric per a cada treballador i les hores extraordinàries realitzades) afegint-hi la descripció del lloc de treball (nom del lloc, categoria professional i complement de destí) o, com a mínim, diferenciant entre personal laboral i funcionari.

#### IV

Cal tenir en compte que de la normativa esmentada en l'apartat II d'aquest dictamen, es desprèn l'existència de determinades informacions personals que, en la mesura que han de ser públiques, poden ser de coneixement general, i per tant, també pels òrgans de representació sindical.

Aquest és el cas de la informació que es desprèn del procés de selecció i nomenament dels funcionaris públics, atès que aquest procediment es troba subjecte, entre d'altres, al principi de publicitat.

Respecte la provisió de llocs de treball del personal funcionari, l'article 78 de l'EBEP disposa que cal proveir els llocs de treball mitjançant procediments basats, entre d'altres, en el principi de publicitat. En el mateix sentit, el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública (article 64) i el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals (articles 76 i 82) preveuen la publicitat de les convocatòries i nomenaments en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC) i en el Butlletí Oficial de la Província (BOP) que correspongui.

Per tant, la pròpia normativa preveu donar publicitat als candidats seleccionats que seran nomenats com a funcionaris, qüestió que és aplicable als treballadors d'una administració local, amb les particularitats que pugui establir la normativa.

Consegüentment, amb caràcter general, un cop realitzat el procediment de selecció, les dades identificatives com el nom i els cognoms i el lloc de treball que s'ocupa seran dades de coneixement públic i general.

Així mateix, tenint en compte que les provisions de llocs de treball també tenen caràcter públic i es realitzen de conformitat amb el que disposin les relacions de llocs de treball (RLT) de les administracions públiques, també per mitjà d'aquestes pot ser possible conèixer determinada informació personal associada a un lloc de treball.

Les RLT són les llistes ordenades de tots els llocs de funcionaris, personal laboral i personal eventual existents a les administracions públiques. En aquest sentit, l'article 283 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, disposa, d'una banda, que els ens locals han de crear-les d'acord amb el que estableix la legislació bàsica de l'Estat i de desenvolupament de la Generalitat i, d'altra banda, que aquestes es publicaran en el BOP i en el DOGC.

D'acord amb l'article 74 de l'EBEP, així com amb l'article 25 del Decret 214/1990, les RLT de les administracions públiques comprendran, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si s'escau, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries, i, alhora, estableixen que les RLT es faran públiques.

Així doncs, aquestes dades poden arribar a ser conegudes per qualsevol persona, i per tant, també pels òrgans de representació sindical, atès que els diaris i butlletins oficials constitueixen, des de la perspectiva de la protecció de dades, fonts accessibles al públic (article 3 j) LOPD). Tot i així, cal tenir en compte que el contingut de les RLT d'una administració, en aquest cas, local, es refereix a la naturalesa del lloc de treball i donen informació sobre conceptes retributius, siguin bàsics o complementaris, si escau, associada als llocs de treball, i no així sobre les persones en concret que l'ocupen en cada moment. Per tant, la normativa no reconeix expressament el dret d'accés a aquesta informació identificant el funcionari que ocupa un lloc de treball concret.

Ara bé, convé tenir en compte que de la publicitat d'aquestes informacions pot ser possible deduir algunes característiques essencials de la plaça convocada i assignada a una persona concreta –com ara, el nivell i el grup al qual pertany o, fins i tot, el complement específic-, informació que pot permetre conèixer, consegüentment, alguns conceptes retributius dels treballadors, com ara, les retribucions bàsiques i el complement de destinació (previstes en les lleis de pressupostos) o el complement específic (si s'ha previst aquesta informació en la convocatòria de provisió de llocs de treball).

Per tant, no hi hauria cap impediment perquè els representants dels treballadors, com qualsevol altra persona, tinguessin coneixement de les dades personals a què s'ha fet referència, resultants del procés de selecció i nomenament dels treballadors públics o que consten en la RLT, atès que és la pròpia normativa la que exigeix que siguin públiques.

És a dir, en el cas examinat, l'Ajuntament podria facilitar, sense necessitat de consentiment dels afectats ni d'emprar una codificació numèrica, la informació relacionada amb el lloc de treball als òrgans de representació sindical, atesa l'existència d'habilitació legal al respecte (article 11.2.a) LOPD).

Ara bé, des de la vessant del dret a la protecció de dades, el problema pot sorgir quan, com en aquest cas, es planteja facilitar aquesta informació relativa al lloc de treball junt

amb el codi numèric i les hores extraordinàries realitzades per cada treballador, atès que, en funció del nombre de treballadors que dins de l'ajuntament ocupin un lloc de treball amb la mateixa denominació, categoria, nivell i complement de destinació, l'associació o el creuament d'aquestes informacions comportaria, de fet, desvirtuar la finalitat per la qual es va admetre en el seu moment com a vàlid l'ús d'un codi numèric.

Tal i com s'ha posat de manifest anteriorment, no existeix habilitació legal suficient que permeti a l'Ajuntament comunicar la informació relativa a les hores extraordinàries de manera individualitzada, per la qual cosa és necessari comptar amb el consentiment previ dels treballadors, o bé facilitar-la de manera anonimitzada (article 11 LOPD). En aquest sentit, es va admetre com una opció vàlida la possibilitat d'emprar un codi numèric per a cada treballador en substitució del seu nom i cognoms, sempre però amb la condició que s'oferissin suficients garanties de que no seria possible arribar a identificar, ni directa ni indirectament, aquests treballadors.

Doncs bé, facilitar aquesta informació junt amb la determinació del lloc de treball pot comportar que, en determinats casos, els treballadors resultin identificables sense exigir esforços o activitats desproporcionats (article 5.1.o) RLOPD), atès que, recordem, la informació sobre el fet que una persona concreta ocupa un lloc de treball concret, en un determinat moment, pot ser de públic coneixement (via el procés de selecció, els nomenaments o la RLT) i que, conseqüentment, els òrgans de representació sindical puguin arribar a tenir coneixement de les hores extraordinàries que cada treballador hagi realitzat, informació a què, en realitat, no hi poden accedir sense consentiment previ dels afectats.

Així, seria possible facilitar als òrgans de representació sindical la informació relativa a la codificació numèrica i les hores extraordinàries realitzades per cada treballador junt amb la descripció del lloc de treball en cas de tractar-se de llocs o places de l'ajuntament amb la mateixa denominació, categoria i complement de destinació que comptin amb un nombre de treballadors suficientment ampli (a tall d'exemple, les places d'agents de la policia local), atès que, en aquests casos, difícilment es podria dur a terme una identificació individualitzada de cada treballador.

En canvi, no es podria admetre una comunicació conjunta d'aquestes informacions en relació amb aquells llocs de treball de l'ajuntament que, per les seves característiques, comptin amb un nombre menor de treballadors o amb un únic treballador (a tall d'exemple, els funcionaris d'habilitació estatal o un determinat càrrec de la policia local), de tal manera que la persona o les persones que l'ocupen en un moment determinat puguin resultar identificables sense exigir esforços o activitats desproporcionats.

En aquest sentit, podria resultar més respectuós amb el dret a la protecció de dades personals comunicar la informació relativa a les hores extraordinàries i el codi numèric amb la indicació únicament de si es tracta de personal funcionari o laboral.

D'acord amb les consideracions fetes fins ara en relació amb la consulta plantejada, es fan les següents,



## **Conclusions**

La comunicació de la informació relativa a les hores extraordinàries del personal de l'Ajuntament als òrgans de representació sindical mitjançant l'ús d'un codi numèric en substitució del nom i cognoms de cada treballador resulta conforme amb la normativa de protecció de dades sempre que es garanteixi la no identificació del treballador.

La comunicació d'aquesta informació junt amb la descripció del lloc de treball als òrgans de representació sindical es pot dur a terme si es tracta de llocs de treball de l'ajuntament que compten amb un nombre de treballadors suficientment ampli, de tal manera que identificar cada treballador requereix terminis o activitats desproporcionats.

Barcelona, 6 de febrer de 2013