

Informe emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública sobre la reclamació presentada contra la denegació d'un departament de la Generalitat a la sol·licitud d'informació referent a serveis extraordinaris, dietes i indemnitzacions respecte de tot el personal d'administració i tècnic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya efectuada per una representant sindical.

La Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública (GAIP) demana a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (APDCAT) que emeti un informe sobre la reclamació presentada en relació amb la denegació parcial efectuada per un departament de la Generalitat a la sol·licitud d'informació que efectua la secretaria general del Sindicat CATAC-IAC, referent a serveis extraordinaris, dietes i indemnitzacions respecte de tot el personal d'administració i tècnic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Analitzada la sol·licitud, que s'acompanya d'una còpia de l'expedient de la reclamació presentada, vist l'informe de l'Assessoria Jurídica emeto l'informe següent:

Antecedents

1. En data 16 de setembre de 2019 la secretaria general del Sindicat CATAC-IAC presenta al departament una sol·licitud d'accés a la següent informació:

“Relació dels serveis extraordinaris prestats durant el 2018 especificant el nom i cognom del personal, el càrrec, el departament, la unitat directiva i la localitat, amb la indicació de l'import pagat o bé la compensació horària.

Relació de les dietes i les indemnitzacions per raó de servei durant el 2018 especificant el nom i cognom del personal, el càrrec, el departament, la unitat directiva i la localitat, amb la indicació de l'import pagat.”

2. En data 31 d'octubre de 2019, la directora general de Funció Pública resol *“Estimar parcialment la sol·licitud d'accés a informació pública i facilitar la informació sol·licitada de manera anonimitzada, sense indicació del càrrec i agrupada per unitats directives(...)”*.

3. En data 29 de novembre 2019 la secretaria general del Sindicat CATAC-IAC presenta reclamació a la GAIP contra la resolució del departament, a la que adjunta un document en el que fonamenta la seva reclamació.

En el seu escrit exposa que la resolució de la directora general de Funció Pública denega la identificació de les persones que han realitzat hores extraordinàries i que la informació s'ha facilitat agrupada per unitats directives sense individualitzar mitjançant un codi d'identificació.

Pel que fa a la denegació de la identificació de les persones que han realitzat hores extraordinàries es cita l'informe d'aquesta Autoritat IAI 27/2019 en el que s'analitza l'article 34.9

de l'ET que habilitaria als representants dels treballadors a tenir accés al registre d'hores extraordinàries realitzades pel personal sotmès al seu àmbit d'aplicació, a partir del dia 12 de maig de 2019. Per contra, la representant sindical argumenta que en aquest cas ens movem en l'aplicació de la legislació de transparència i que a aquests efectes és irrellevant la condició de laboral o funcionari de qui realitza les hores extraordinàries i que el coneixement de la identitat de qui ha realitzat un nombre determinat d'hores extraordinàries no suposa un sacrifici de la privacitat dels treballadors afectats i, en canvi, si que coadjuva a l'exercici de les funcions de vigilància del compliment de la normativa que, entre d'altres, la llei atorga als sindicats.

Pel que fa a la denegació de la individualització, s'argumenta que facilitar la informació agrupada per unitats directives buida de contingut la finalitat per la qual es demana la informació i les funcions de vigilància i control dels sindicats.

4. En data 5 de desembre de 2019, la GAIP sol·licita al departament l'emissió d'un informe en relació amb la reclamació presentada, el qual no consta a l'expedient.

5. En data 3 de gener de 2020, la GAIP sol·licita a aquesta Autoritat que emeti l'informe previst a l'article 42.8 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, en relació amb la reclamació presentada.

Fonaments Jurídics

I

De conformitat amb l'article 1 de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, l'APDCAT és l'organisme independent que té per objecte garantir, en l'àmbit de les competències de la Generalitat, els drets a la protecció de dades personals i d'accés a la informació que hi està vinculada.

L'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, que regula la reclamació contra les resolucions en matèria d'accés a la informació pública, estableix que si la denegació s'ha fonamentat en la protecció de dades personals, la Comissió n'ha d'emanar informe a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, el qual ha de ser emès en el termini de quinze dies.

Per això, aquest informe s'emet exclusivament pel que fa a la valoració de la incidència que l'accés sol·licitat pot tenir respecte de la informació personal de les persones afectades.

Per tant, queda fora de l'objecte d'aquest informe qualsevol altre límit o aspecte que no afecti les dades personals que constin en la informació sol·licitada, com seria el cas dels límits establerts a l'article 21 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

El termini transcorregut per a l'emissió d'aquest informe pot comportar una ampliació del termini per resoldre la reclamació, si així ho acorda la GAIP i es notifica a totes les parts abans que conclougui el termini per resoldre.

En conseqüència, el present informe s'emet en base a les esmentades previsions de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades i la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

D'acord amb l'article 17.2 de la Llei 32/2010, aquest informe es publicarà al web de l'Autoritat un cop notificat a les persones interessades, amb l'anonimització prèvia de les dades personals.

II

El Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de les dades personals (en endavant, RGPD), defineix les dades personals com *"toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona;"* (article 4.1 RGPD).

Les dades de què disposa el departament requerit, que identifiquen i es refereixen directament als treballadors, així com altres dades que puguin referir-se més específicament al lloc de treball que ocupen, però que es poden associar o es poden vincular a un treballador concret, i que per tant l'identifiquen, són dades de caràcter personal i queden protegides pels principis i garanties que estableix l'RGPD.

D'acord amb la definició de tractament de l'article 4.2 de l'RGPD *"la consulta, la utilització, la comunicació per transmissió, difusió o qualsevol altra forma d'habilitació d'accés, acarament o interconnexió, limitació, supressió o destrucció"* de dades personals, són tractaments de dades sotmesos als principis i garanties de l'RGPD. Per tant, la comunicació de dades personals per part del departament, com a conseqüència de la sol·licitud efectuada per la persona reclamant, és un tractament de dades en els termes de l'RGPD.

L'RGPD disposa que tot tractament de dades personals ha de ser lícit, lleial i transparent en relació a l'interessat (article 5.1.a)) i, en aquest sentit, estableix un sistema de legitimació del tractament de dades que es fonamenta en la necessitat de què concorri alguna de les bases jurídiques establertes al seu article 6.1. En concret, els apartats c) i e) de l'article 6.1 de l'RGPD disposen respectivament, que el tractament serà lícit si *"es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento"*, o si *"es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento"*.

Tal com es desprèn de l'article 6.3 de l'RGPD i recull expressament l'article 8 la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD), el tractament de dades només podrà considerar-se fonamentat en les bases jurídiques de l'article 6.1.c) i 6.1.e) de l'RGPD quan així ho estableixi una norma amb rang de llei.

Alhora, l'article 86 de l'RGPD, disposa que *“Los datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública u organismo público o una entidad privada para la realización de una misión en interés público podrán ser comunicados por dicha autoridad, organismo o entidad de conformidad con el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que se les aplique a fin de conciliar el acceso del público a documentos oficiales con el derecho a la protección de los datos personales en virtud del presente Reglamento.”*

La Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LTC en endavant) té per objecte, entre d'altres, *“regular i garantir el dret d'accés de les persones a la informació i la documentació públiques”* (art 1.1.b).

En concret, l'article 18 de l'LTC estableix que *“les persones tenen el dret d'accedir a la informació pública, a què fa referència l'article 2.b, a títol individual o en nom i representació de qualsevol persona jurídica legalment constituïda”* (apartat 1). L'esmentat article 2.b) defineix *“informació pública”* com *“la informació elaborada per l'Administració i la que aquesta té en el seu poder com a conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions, inclosa la que li subministren els altres subjectes obligats d'acord amb el que estableix aquesta llei”*.

La informació objecte de la reclamació presentada per la secretaria general d'un sindicat, és *“informació pública”* als efectes de l'LTC i resta sotmesa al règim d'accés previst en aquesta normativa. Aquest dret, però, no és absolut i pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis.

Així mateix, pel que fa al règim d'accés a la informació pública, cal tenir en consideració, que la disposició addicional primera, apartat 2, de l'LTC estableix que *“l'accés a la informació pública en les matèries que tenen establert un règim d'accés especial és regulat per llur normativa específica i, amb caràcter supletori, per aquesta llei”*.

Per tant, en el cas que ens ocupa, caldrà, un cop determinada la naturalesa de les dades personals que resultarien afectades, analitzar si existeix un règim especial que habiliti l'accés a aquella informació i/o en el seu defecte, d'acord amb els criteris previstos als articles 23 i 24 de l'LTC i els principis reguladors de la normativa de protecció de dades personals, determinar si es pot facilitar accés a la dita informació.

III

La reclamació presentada per la representant sindical té per objecte l'accés, respecte de la totalitat del personal d'administració i tècnic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (identificats amb el nom i cognom, càrrec, departament i unitat directiva a la que pertany), a la relació dels serveis extraordinaris prestats durant l'any 2018 amb els imports pagats per aquell concepte o, en el seu cas, la compensació horària, així com a les dietes i les indemnitzacions per raó de servei durant el 2018 i els imports pagats.

Atès que la persona que formula la sol·licitud ho fa en la seva condició de secretaria general d'un sindicat amb representació majoritària als òrgans de representació de la Generalitat, i que la informació sol·licitada fa referència al personal d'administració i tècnic (que poden tenir tant la

condició de personal laboral com funcionari), cal tenir en consideració les previsions establertes pel 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 EBEP) així com pel Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 23 d'octubre (en endavant, ET).

Aquestes normes atribueixen a les juntes o delegats de personal (art. 39 EBEP), així com el Comitè d'Empresa (art. 63 ET), com a òrgans específics de representació dels funcionaris i dels treballadors públics amb contracte laboral respectivament, determinades funcions per a l'exercici de les quals els reconeix el dret a accedir a determinada informació, que podria incloure dades personals dels treballadors.

A més, la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical estableix que el delegats sindicals *“en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas”* així com a *“Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda”* (article 10.3).

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 les dades referents a l'evolució de les retribucions, evolució probable de l'ocupació en l'àmbit corresponent, i sobre programes de millora de rendiment, ara bé, no existeix a l'EBEP una regulació específica que habiliti a la persona sol·licitant a accedir de manera individualitzada a la informació reclamada.

Per la seva banda, l'article 64.1 de l'ET disposa que *“el comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.”* I, afegeix que s'entén per informació *“la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen (...)”*.

A continuació, els apartats 2 a 5 d'aquest article 64 de l'ET contenen previsions específiques en relació amb les qüestions o matèries sobre les quals els comitès d'empresa tenen dret a rebre informació, alguna d'elles amb una periodicitat trimestral (article 64.2 ET), d'altres anual (article 64.3 ET) i d'altres quan sigui procedent (article 64.4 i 5 ET).

Tot això a efectes d'exercir, entre d'altres, la funció *“de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes”* (article 64.7.1.a) ET).

A més, i pel cas que ara ens ocupa, la modificació introduïda a l'article 34 de l'ET pel Reial Decret-Llei 8/2019, de 8 de març, reconeix als representants del treballadors la possibilitat d'accedir als registres diaris de la jornada dels treballadors, quan estableix que:

“9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”

Per tant, d'acord amb aquesta previsió els representants dels treballadors sotmesos a l'ET poden tenir accés al registre diari de la jornada de treball de cada persona treballadora i, en conseqüència també al registre d'hores extraordinàries amb la corresponent identificació de les persones treballadores afectades.

Ara bé, com a conseqüència del règim d'entrada en vigor previst a la disposició final sisena del Reial Decret-Llei 8/2019 (que no preveu cap tipus de retroactivitat), la mesura és aplicable només a les dades dels registres realitzats a partir del dia 12 de maig de 2019, que és la data en què va entrar en vigor, i per tant no seria aplicable a la sol·licitud d'accés efectuada que fa referència als serveis especials prestats durant l'any 2018.

En aquest sentit, i en relació a les consideracions efectuades per la representant sindical en el seu escrit de reclamació, si bé la modificació introduïda a l'article 34.9 de l'ET reconeix als representants dels treballadors la possibilitat d'accedir als registres diaris de la jornada dels treballadors, i en conseqüència al registre d'hores extraordinàries efectuades, aquest constitueix un règim especial d'accés que és d'aplicació exclusivament al personal laboral sotmès al règim de l'ET amb la limitació temporal imposada pel seu règim d'entrada en vigor, i no existeix un règim d'accés equivalent a l'EBEP pel que fa al personal funcionari.

Cal tenir en consideració que aquest règim especial d'accés establert per l'ET habilitaria a la representant dels treballadors a obtenir informació sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades per cada treballador a partir del dia 12 de maig de 2019 (per tant, no inclouria el període sol·licitat per la reclamant) i sobre el nombre d'aquestes que hagin estat compensades, però no a la informació sobre les retribucions concretes percebudes per aquest concepte, respecte de les quals (per bé que el coneixement de les mateixes es pugui obtenir indirectament) serà d'aplicació el règim general d'accés previst a la legislació de transparència que s'exposa a l'apartat IV d'aquest informe.

En definitiva, en el cas que ens ocupa, atesa la limitació temporal a l'aplicació de l'article 34.9 de l'ET, serà d'aplicació el règim general d'accés previst a la legislació de transparència tant pel que fa a l'accés al nombre d'hores extraordinàries realitzades pel personal laboral com pel personal funcionari, així com pel que fa a les retribucions corresponents a aquelles hores, a les dietes i les indemnitzacions per raó del servei.

IV

Atès que la informació pública a la que es vol accedir conté dades personals que no tenen la consideració de dada especialment protegida en els termes de l'article 23 de l'LTC, caldrà aplicar l'article 24.2 de l'LTC segons el qual:

“2. Si es tracta d'altra informació que conté dades personals no incloses a l'article 23, es pot donar accés a la informació, amb la prèvia ponderació raonada de l'interès públic en la divulgació i els drets de les persones afectades. Per a dur a terme aquesta ponderació s'ha de tenir en compte, entre altres, les circumstàncies següents:

- a) El temps transcorregut.*
- b) La finalitat de l'accés, especialment si té una finalitat històrica, estadística o científica, i les garanties que s'ofereixin.*
- c) El fet que es tracti de dades relatives a menors d'edat.*
- d) El fet que pugui afectar la seguretat de les persones.*

3. Les sol·licituds d'accés a la informació pública que es refereixin només a dades personals del sol·licitant s'han de resoldre d'acord amb la regulació del dret d'accés que estableix la legislació de protecció de dades de caràcter personal.”

Així, l'accés a la informació personal sol·licitada passa per una ponderació raonada prèvia entre l'interès públic en la divulgació i el dret de les persones afectades que, en aquest cas, seria tot el personal d'administració i tècnic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

En aquesta ponderació té una consideració especial el fet que la persona reclamant actuï en representació d'un sindicat majoritari en els òrgans de representació de la Generalitat, ateses les funcions de control i de vigilància del compliment de la normativa vigent així com, en el seu cas dels pactes i condicions establertes, que com s'ha exposat, els atribueix tant l'EBEP com l'ET i la legislació sindical.

Aquesta Autoritat ja es va pronunciar en l'informe IAI 27/2019 sobre l'accés d'una secció sindical al llistat d'hores extraordinàries realitzades pels treballadors d'un Ajuntament durant l'any 2018, i podem avançar que les conclusions d'aquell informe són plenament aplicables al cas que ara ens ocupa.

Com es posava de manifest en l'informe esmentat, la informació sobre els serveis extraordinaris efectuats per cada treballador concret en un període temporal determinat que hagin estat retribuïdes econòmicament, facilita informació que forma part de les retribucions complementàries que estan essencialment vinculades a la persona física que ocupa un determinat lloc de treball i que s'ha de correspondre amb les quanties fixades per cada administració amb les limitacions normatives que correspongui. Així mateix, formen part de les retribucions complementàries les percebudes en concepte de dietes així com la resta d'indemnitzacions per raó del servei, que també són objecte de la sol·licitud efectuada.

No es pot obviar que la divulgació d'informació sobre els ingressos d'una persona física facilita l'obtenció d'un perfil econòmic de la persona afectada.

En el mateix sentit, la divulgació d'informació sobre el nombre d'hores extraordinàries compensades realitzades per cada treballador facilita una informació sobre aspectes de l'activitat laboral d'aquests que podria tenir incidència en la seva valoració professional i fins i tot en la seva vida privada. Així, donar accés individualitzat a aquesta informació permetria conèixer si una determinada persona acumula un elevat nombre d'hores extraordinàries, com es distribueix la

seva jornada laboral, els seus hàbits de comportament (en el sentit de acumular hores extraordinàries o dies de compensació en horaris o dies no habituals) etc., que en funció de l'abast del període analitzat i l'atribució d'hores extraordinàries que s'hagi fet, pot permetre fins i tot obtenir un perfil laboral de la personal afectada.

Pel que fa a les retribucions l'article 11.1 b) de l'LTC, estableix que l'Administració ha de fer públiques al portal de transparència, les retribucions, les indemnitzacions i les dietes percebudes pels alts càrrecs de l'Administració pública.

Aquesta obligació de publicitat activa en matèria de retribucions ha de comportar reconèixer el dret d'accés a la informació retributiva dels alts càrrecs de l'Administració pública, incloses les hores extraordinàries realitzades les indemnitzacions i les dietes percebudes. Aquest mateix criteri, com ha posat de manifest aquesta Autoritat amb anterioritat, es pot fer extensible respecte l'accés a les retribucions del personal que ocupa llocs de confiança, d'especial responsabilitat dins de l'organització, de lliure designació, o que comporten un alt nivell retributiu.

Així, tot i que en aquests casos la llei no preveu la publicació de les seves retribucions al Portal de la Transparència, pel que fa a les sol·licituds d'accés a aquesta informació, cal tenir en compte que es tracta de llocs que per la seva singularitat i també pel nivell retributiu que solen portar associat, el coneixement de les seves retribucions pot ser rellevant per al control de la utilització dels recursos públics. En aquests casos, resultaria justificat facilitar informació retributiva individualitzada, que podria incloure les hores extraordinàries realitzades, els imports pagats per aquest concepte així com les dietes i indemnitzacions percebudes.

L'aplicació d'aquest criteri al cas que ens ocupa comporta que es consideri justificat facilitar informació retributiva individualitzada relativa al serveis extraordinaris realitzats, així com les dietes i indemnitzacions del personal d'administració i tècnic de la Generalitat de Catalunya que ocupin llocs de confiança, d'especial responsabilitat dins de l'organització, de lliure designació, o que comportin un alt nivell retributiu, ja que, tal i com s'ha posat de manifest, per la seva singularitat i nivell retributiu, el seu coneixement pot resultar justificat a efectes de control de la utilització dels recursos públics i més, quan aquest control és efectuat per una representant dels treballadors.

Pel que fa a la resta de treballadors, aquesta Autoritat ha vingut sostenint que, d'acord amb la legislació de transparència, la informació sobre retribucions ha de ser publicada de manera agregada, és a dir, associada als llocs de treball de l'Administració pública de què es tracti agrupats en funció dels nivells i els cossos als quals pertanyin, sense que, en aquest sentit, s'hagi d'indicar la identitat de la persona concreta que ocupa un determinat lloc de treball.

D'acord amb aquest criteri no es considera oportú facilitar la informació sobre les retribucions concretes corresponents a la realització dels serveis extraordinaris, les dietes i la resta d'indemnitzacions per raó del servei percebudes per aquest col·lectiu de manera individualitzada.

Ara bé, no es pot descartar, però, que pugui ser rellevant l'obtenció d'una relació individualitzada dels serveis extraordinaris realitzats pels treballadors públics per a exercir les funcions de vigilància del compliment de la normativa vigent, en concret la relativa a la jornada i horaris de treball del personal, que els representants dels treballadors tenen atribuïdes. Així, facilitar informació sobre els diferents serveis extraordinaris realitzats de manera individualitzada, podria

ser necessari als afectes que la representant sindical pogués controlar si s'estan respectant els límits establerts per la normativa pel que fa a la realització d'hores extraordinàries, el procediment establert a tal efecte i detectar eventuais actuacions irregulars que s'hagin pogut produir.

No obstant això, aquesta finalitat es pot acomplir igualment sense necessitat de sacrificar la privacitat dels treballadors afectats, perquè es pot facilitar una relació individualitzada, sense incloure la identitat de les persones treballadores. Cal recordar que d'acord amb l'article 5.1 b) de l'RGPD *“los datos serán adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados (“minimización de datos”).*

Per això, en aquest supòsit, la finalitat de transparència es pot assolir igualment mitjançant la seudonimització de la informació, es a dir: *“el tratamiento de datos personales de manera tal que ya no puedan atribuirse a un interesado sin utilizar información adicional, siempre que dicha información adicional figure por separado y esté sujeta a medidas técnicas y organizativas destinadas a garantizar que los datos personales no se atribuyan a una persona física identificada o identificable,”* (article 4.5 RGPD).

A tal efecte, aquesta Autoritat considera que es podria facilitar el llistat amb els serveis extraordinaris realitzats per cada treballador, substituint el seu nom i cognoms per un codi assignat a cadascun d'ells. Cal apuntar que perquè això es pugui dur a terme cal que es tracti de llocs de treball que comptin amb un nombre de treballadors suficientment ampli que impedeixi la seva reidentificació.

Per tal que aquests codis resultin efectius des de la perspectiva de la protecció de dades, cal assegurar que la identitat del treballador només sigui coneguda per qui atribueix el codi, de manera que el treballador no resulti identificable per cap altra persona, entre d'altres, per la representant dels treballadors que rebrà aquesta informació. Així, per exemple, utilitzar el núm. de DNI o un altre codi que pugui ser conegut per terceres persones no seria una bona opció.

El codi hauria de mantenir-se en la comunicació que s'efectués en aquest sentit a la reclamant, als efectes de poder veure l'acumulació d'hores extraordinàries assignades a cadascun d'ells, però caldria que només s'utilitzés per al seguiment de la realització d'hores extraordinàries, i no per a qualsevol altra informació diferent a aquest tractament concret, ja que, si es fes un ús amb caràcter general per a totes les actuacions realitzades en l'àmbit laboral del treballador, seria fàcil que el creuament de diverses dades que pogués obtenir la representant sindical, fes possible la seva identificació i acabaria tenint el mateix resultat que el que pot tenir identificar les persones treballadores amb el seu número de DNI.

Aquest criteri, en el cas que ens ocupa, seria d'aplicació tant al personal funcionari com al personal laboral sotmès a l'ET. Com ja hem exposat, per aplicació de l'article 34.9 de l'ET la representant dels treballadors podria obtenir la relació individualitzada dels serveis extraordinaris prestats pel personal laboral a partir del 12 de maig de 2019, però la sol·licitud fa referència a un període temporal en el que encara no estava en vigor aquesta previsió.

De tot l'exposat, es considera que l'opció de facilitar un llistat dels serveis extraordinaris juntament amb un codi numèric en substitució del nom i cognoms de les persones treballadores (tret dels llocs d'especial responsabilitat a què ens hem referit) seria la més idònia, per tal de trobar en

aquest cas el just equilibri entre el dret a la protecció de dades personals dels treballadors afectats i el dret d'accés a informació pública de la sol·licitant.

Conclusions

La normativa de protecció de dades no impediria l'accés de la reclamant al llistat d'hores extraordinàries amb indicació dels imports pagats, així com a les dietes i les indemnitzacions per raó del servei corresponents al personal que ocupi llocs de confiança, de lliure designació, d'especial responsabilitat dins l'organització o que impliquin alts nivells retributius.

Pel que fa a la resta de persones treballadores, la normativa de protecció de dades no impediria l'accés al llistat d'hores extraordinàries realitzades durant el període de temps sol·licitat sempre que aquesta informació es faciliti substituint el nom i cognoms de les persones treballadores per un codi que no permeti identificar-les.

Barcelona, 17 de gener de 2020