

Ref.: IAI 1/2020

Informe emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública sobre la reclamación presentada contra la denegación de un departamento de la Generalitat en la solicitud de información referente a servicios extraordinarios, dietas e indemnizaciones respecto de todo el personal de administración y técnico de la Administración de la Generalidad de Cataluña efectuada por una representante sindical.

La Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública (GAIP) pide a la Autoridad Catalana de Protección de Datos (APDCAT) que emita un informe sobre la reclamación presentada en relación con la denegación parcial efectuada por un departamento de la Generalitat en la solicitud de información que efectúa la secretaria general del Sindicato CATAAC-IAC, referente a servicios extraordinarios, dietas e indemnizaciones respecto de todo el personal de administración y técnico de la Administración de la Generalidad de Cataluña.

Analizada la solicitud, que se acompaña de una copia del expediente de la reclamación presentada, visto el informe de la Asesoría Jurídica emito el siguiente informe:

Antecedentes

1. En fecha 16 de septiembre de 2019 la secretaria general del Sindicato CATAAC-IAC presenta al departamento una solicitud de acceso a la siguiente información:

“Relación de los servicios extraordinarios prestados durante el 2018 especificando el nombre y apellido del personal, cargo, departamento, unidad directiva y localidad, con indicación del importe pagado o bien la compensación horaria.

Relación de las dietas y las indemnizaciones por razón de servicio durante el 2018 especificando el nombre y apellido del personal, cargo, departamento, unidad directiva y localidad, con indicación del importe pagado.”

2. En fecha 31 de octubre de 2019, la directora general de Función Pública resuelve “Estimar parcialmente la solicitud de acceso a información pública y facilitar la información solicitada de forma anonimizada, sin indicación del cargo y agrupada por unidades directivas(...)”.

3. En fecha 29 de noviembre 2019 la secretaria general del Sindicato CATAAC-IAC presenta reclamación a la GAIP contra la resolución del departamento, a la que adjunta un documento en el que fundamenta su reclamación.

En su escrito expone que la resolución de la directora general de Función Pública deniega la identificación de las personas que han realizado horas extraordinarias y que la información se ha facilitado agrupada por unidades directivas sin individualizar mediante un código de identificación.

En cuanto a la denegación de la identificación de las personas que han realizado horas extraordinarias se cita el informe de esta Autoridad IAI 27/2019 en el que se analiza el artículo 34.9

del ET que habilitaría a los representantes de los trabajadores a tener acceso al registro de horas extraordinarias realizadas por el personal sometido a su ámbito de aplicación, a partir del día 12 de mayo de 2019. Por el contrario, la representante sindical argumenta que en éste caso nos movemos en la aplicación de la legislación de transparencia y que a estos efectos es irrelevante la condición de laboral o funcionario de quien realiza las horas extraordinarias y que el conocimiento de la identidad de quien ha realizado un número determinado de horas extraordinarias no supone un sacrificio de la privacidad de los trabajadores afectados y, en cambio, si que coadyuva al ejercicio de las funciones de vigilancia del cumplimiento de la normativa que, entre otros, la ley otorga a los si

En cuanto a la denegación de la individualización, se argumenta que facilitar la información agrupada por unidades directivas vacía de contenido cuya finalidad se pide la información y las funciones de vigilancia y control de los sindicatos.

4. En fecha 5 de diciembre de 2019, la GAIP solicita al departamento la emisión de un informe en relación con la reclamación presentada, que no consta en el expediente.

5. En fecha 3 de enero de 2020, la GAIP solicita a esta Autoridad que emita el informe previsto en el artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en relación con la reclamación presentada.

Fundamentos Jurídicos

De conformidad con el artículo 1 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos, la APDCAT es el organismo independiente que tiene por objeto garantizar, en el ámbito de las competencias de la Generalidad, los derechos a la protección de datos personales y de acceso a la información vinculada a los mismos.

El artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que regula la reclamación contra las resoluciones en materia de acceso a la información pública, establece que si la denegación se ha fundamentado en la protección de datos personales, la Comisión debe emanar informe a la Autoridad Catalana de Protección de Datos, el cual debe ser emitido en el plazo de quince días.

Por ello, este informe se emite exclusivamente en lo que se refiere a la valoración de la incidencia que el acceso solicitado puede tener respecto de la información personal de las personas afectadas.

Por tanto, queda fuera del objeto de este informe cualquier otro límite o aspecto que no afecte a los datos personales que consten en la información solicitada, como sería el caso de los límites establecidos en el artículo 21 de la Ley 19/ 2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

El plazo transcurrido para la emisión de este informe puede comportar una ampliación del plazo para resolver la reclamación, si así lo acuerda la GAIP y se notifica a todas las partes antes de que concluya el plazo para resolver.

En consecuencia, el presente informe se emite en base a las mencionadas previsiones de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos y la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

De acuerdo con el artículo 17.2 de la Ley 32/2010, este informe se publicará en la web de la Autoridad una vez notificado a las personas interesadas, previa anonimización de los datos personales.

II

El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de los datos personales (en adelante, RGPD), define los datos personales como "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 número, 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;"(artículo 4.1 RGPD)

Los datos de que dispone el departamento requerido, que identifican y se refieren directamente a los trabajadores, así como otros datos que puedan referirse más específicamente al puesto de trabajo que ocupan, pero que pueden asociarse o vincularse a un trabajador concreto, y que por tanto lo identifican, son datos de carácter personal y quedan protegidos por los principios y garantías que establece el RGPD.

De acuerdo con la definición de tratamiento del artículo 4.2 del RGPD "la consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción" de datos personales, son tratamientos de datos sometidos a los principios y garantías del RGPD. Por tanto, la comunicación de datos personales por parte del departamento, como consecuencia de la solicitud efectuada por la persona reclamante, es un tratamiento de datos en los términos del RGPD.

El RGPD dispone que todo tratamiento de datos personales debe ser lícito, leal y transparente en relación con el interesado (artículo 5.1.a)) y, en este sentido, establece un sistema de legitimación del tratamiento de datos que se fundamenta en la necesidad de que concurra alguna de las bases jurídicas establecidas en su artículo 6.1. En concreto, los apartados c) y e) del artículo 6.1 del RGPD disponen respectivamente, que el tratamiento será lícito 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 y como se desprende del artículo 6.3 del RGPD y recoge expresamente el artículo 8 la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), el tratamiento de datos sólo podrá considerarse fundamentado en las bases jurídicas del artículo 6.1.c) y 6.1.e) del RGPD cuando así lo establezca una norma con rango

Asimismo, el artículo 86 del RGPD, dispone que “Las datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública o 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 las datos personales en virtud del presente Reglamento.”

La Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTC en adelante) tiene por objeto, entre otros, “regular y garantizar el derecho de acceso de las personas a la información y la documentación públicas” (art 1.1.b).

En concreto, el artículo 18 de la LTC establece que “las personas tienen derecho a acceder a la información pública, a que hace referencia el artículo 2.b, a título individual o en nombre y representación de cualquier persona jurídica legalmente constituida” (apartado 1). El citado artículo 2.b) define “información pública” como “la información elaborada por la Administración y la que ésta tiene en su poder como consecuencia de su actividad o del ejercicio de sus funciones, incluida la que le suministran los demás sujetos obligados de acuerdo con lo que establece esta ley”.

La información objeto de la reclamación presentada por la secretaría general de un sindicato, es “información pública” a efectos de la LTC y queda sometida al régimen de acceso previsto en esta normativa. Sin embargo, este derecho no es absoluto y puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas en las leyes.

Asimismo, en lo que concierne al régimen de acceso a la información pública, hay que tener en consideración, que la disposición adicional primera, apartado 2, de la LTC establece que “el acceso a la información pública en las materias que tienen establecido un régimen de acceso especial está regulado por su normativa específica y, con carácter supletorio, por esta ley”.

Por tanto, en el caso que nos ocupa, será necesario, una vez determinada la naturaleza de los datos personales que resultarían afectados, analizar si existe un régimen especial que habilite el acceso a aquella información y/o en su defecto, de acuerdo con los criterios previstos en los artículos 23 y 24 de la LTC y los principios reguladores de la normativa de protección de datos personales, determinar si puede facilitarse acceso a dicha información.

III

La reclamación presentada por la representante sindical tiene por objeto el acceso, respecto de la totalidad del personal de administración y técnico de la Administración de la Generalidad de Cataluña (identificados con el nombre y apellido, cargo, departamento y unidad directiva en la que pertenece), a la relación de los servicios extraordinarios prestados durante el año 2018 con los importes pagados por ese concepto o, en su caso, la compensación horaria, así como a las dietas y las indemnizaciones por razón de servicio durante el 2018 y los importes pagados.

Dado que la persona que formula la solicitud lo hace en su condición de secretaría general de un sindicato con representación mayoritaria en los órganos de representación de la Generalidad, y que la información solicitada hace referencia al personal de administración y técnico (que pueden tener tanto la

condición de personal laboral como funcionario), es necesario tener en consideración las previsiones establecidas por el 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 EBEP) así como por el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 23 de octubre (en adelante, ET).

Estas normas atribuyen a las juntas o delegados de personal (art. 39 EBEP), así como al Comité de Empresa (art. 63 ET), como órganos específicos de representación de los funcionarios y de los trabajadores públicos con contrato laboral respectivamente, determinadas funciones para cuyo ejercicio les reconoce el derecho a acceder a determinada información, que podría incluir datos personales de los trabajadores.

Además, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical establece que los delegados sindicales “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 así como 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” (artículo 10.3).

El artículo 40.1.a) del EBEP, dispone que las Juntas de personal y los Delegados de personal deben recibir información sobre la política de personal, así como los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable de la empleo en el ámbito correspondiente, y sobre programas de mejora de rendimiento, ahora bien, no existe en el EBEP una regulación específica que habilite a la persona solicitante a acceder de forma individualizada a la información reclamada.

Por su parte, el artículo 64.1 del ET dispone 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.” Y, añade que se entiende por información “la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste cierre conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen (...).”

A continuación, los apartados 2 a 5 de este artículo 64 del ET contienen previsiones específicas en relación con las cuestiones o materias sobre las que los comités de empresa tienen derecho a recibir información, alguna de ellas con una periodicidad trimestral (artículo 64.2 ET), otros anual (artículo 64.3 ET) y otros cuando sea procedente (artículo 64.4 y 5 ET).

Todo ello a efectos de ejercer, entre otros, la función 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” (artículo 64.7.1.a) ET).

Además, y en el caso que ahora nos ocupa, la modificación introducida en el artículo 34 del ET por el Real Decreto ley 8/2019, de 8 de marzo, reconoce a los representantes de los trabajadores la posibilidad de acceder a los registros diarios de la jornada de los trabajadores, cuando establece 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.”

Por tanto, de acuerdo con esta previsión los representantes de los trabajadores sometidos al ET pueden tener acceso al registro diario de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora y, en consecuencia también al registro de horas extraordinarias con la correspondiente identificación de las personas trabajadoras afectadas.

Ahora bien, como consecuencia del régimen de entrada en vigor previsto en la disposición final sexta del Real Decreto-ley 8/2019 (que no contempla ningún tipo de retroactividad), la medida es aplicable sólo a los datos de los registros realizados a partir del día 12 de mayo de 2019, que es la fecha en la que entró en vigor, y por tanto no sería aplicable a la solicitud de acceso efectuada que hace referencia a los servicios especiales prestados durante el año 2018.

En este sentido, y en relación con las consideraciones efectuadas por la representante sindical en su escrito de reclamación, si bien la modificación introducida en el artículo 34.9 del ET reconoce a los representantes de los trabajadores la posibilidad de acceder a los registros diarios de la jornada de los trabajadores, y en consecuencia en el registro de horas extraordinarias efectuadas, éste constituye un régimen especial de acceso que es de aplicación exclusivamente al personal laboral sometido al régimen del ET con la limitación temporal impuesta por su régimen de entrada en vigor, y no existe un régimen de acceso equivalente al EBEP en lo que respecta al personal funcionario.

Hay que tener en consideración que este régimen especial de acceso establecido por el ET habilitaría a la representante de los trabajadores a obtener información sobre el número de horas extraordinarias realizadas por cada trabajador a partir del día 12 de mayo de 2019 (por tanto, no incluiría el período solicitado por la reclamante) y sobre el número de éstas que hayan sido compensadas, pero no a la información sobre las retribuciones concretas percibidas por este concepto, respecto de las cuales (aunque el conocimiento de las mismas se pueda obtener indirectamente) será de aplicación el régimen general de acceso previsto en la legislación de transparencia que se expone en el apartado IV de este informe.

En definitiva, en el caso que nos ocupa, dada la limitación temporal a la aplicación del artículo 34.9 del ET, será de aplicación el régimen general de acceso previsto a la legislación de transparencia tanto en lo que respecta al acceso al número de horas extraordinarias realizadas por el personal laboral como por el personal funcionario, así como en cuanto a las retribuciones correspondientes a aquellas horas, a las dietas y las indemnizaciones por razón del servicio.

IV

Dado que la información pública a la que se quiere acceder contiene datos personales que no tienen la consideración de dato especialmente protegido en los términos del artículo 23 de la LTC, será necesario aplicar el artículo 24.2 de la LTC según el cual:

“2. Si se trata de otra información contenida en datos personales no incluidos en el artículo 23, se podrá dar acceso a la información, previa ponderación razonada del interés público en la divulgación y los derechos de las personas afectadas. Para llevar a cabo esta ponderación se tendrá en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) El tiempo transcurrido.**
- b) La finalidad del acceso, especialmente si tiene una finalidad histórica, estadística o científica, y las garantías que se ofrezcan.**
- c) El hecho de que se trate de datos relativos a menores de edad.**
- d) El hecho de que pueda afectar a la seguridad de las personas.**

3. Las solicitudes de acceso a la información pública que se refieran sólo a datos personales del solicitante deben resolverse de acuerdo con la regulación del derecho de acceso que establece la legislación de protección de datos de carácter personal.”

Así, el acceso a la información personal solicitada pasa por una ponderación razonada previa entre el interés público en la divulgación y el derecho de las personas afectadas que, en este caso, sería todo el personal de administración y técnico de Administración de la Generalidad de Cataluña.

En esta ponderación tiene especial consideración el hecho de que la persona reclamante actúe en representación de un sindicato mayoritario en los órganos de representación de la Generalitat, dadas las funciones de control y de vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente así como, en su caso de los pactos y condiciones establecidas, que como se ha expuesto, les atribuye tanto el EBEP como el ET y la legislación sindical.

Esta Autoridad ya se pronunció en el informe IAI 27/2019 sobre el acceso de una sección sindical al listado de horas extraordinarias realizadas por los trabajadores de un Ayuntamiento durante el año 2018, y podemos avanzar que las conclusiones de ese informe son plenamente aplicables al caso que ahora nos ocupa.

Como se ponía de manifiesto en dicho informe, la información sobre los servicios extraordinarios efectuados por cada trabajador concreto en un período temporal determinado que hayan sido retribuidas económicamente, facilita información que forma parte de las retribuciones complementarias que están esencialmente vinculadas a la persona física que ocupa un determinado puesto de trabajo y que debe corresponderse con las cuantías fijadas por cada administración con las limitaciones normativas que corresponda. Asimismo, forman parte de las retribuciones complementarias las percibidas en concepto de dietas así como el resto de indemnizaciones por razón del servicio, que también son objeto de la solicitud efectuada.

No puede obviarse que la divulgación de información sobre los ingresos de una persona física facilita la obtención de un perfil económico de la persona afectada.

En el mismo sentido, la divulgación de información sobre el número de horas extraordinarias compensadas realizadas por cada trabajador facilita una información sobre aspectos de la actividad laboral de éstos que podría tener incidencia en su valoración profesional e incluso en la su vida privada. Así, dar acceso individualizado a esta información permitiría conocer si una determinada persona acumula un elevado número de horas extraordinarias, cómo se distribuye la

su jornada laboral, sus hábitos de comportamiento (en el sentido de acumular horas extraordinarias o días de compensación en horarios o días no habituales) etc., que en función del alcance del período analizado y la atribución de horas extraordinarias que se haya hecho, puede permitirse incluso obtener un perfil laboral de la personal afectada.

En cuanto a las retribuciones el artículo 11.1 b) de la LTC, establece que la Administración debe hacer públicas en el portal de transparencia, las retribuciones, las indemnizaciones y las dietas percibidas por los altos cargos de la Administración pública.

Esta obligación de publicidad activa en materia de retribuciones comportará reconocer el derecho de acceso a la información retributiva de los altos cargos de la Administración pública, incluidas las horas extraordinarias realizadas las indemnizaciones y dietas percibidas. Este mismo criterio, como ha puesto de manifiesto esta Autoridad con anterioridad, puede hacerse extensible respecto al acceso a las retribuciones del personal que ocupa puestos de confianza, de especial responsabilidad dentro de la organización, de libre designación, o que comportan un alto nivel de

Así, aunque en estos casos la ley no prevé la publicación de sus retribuciones en el Portal de la Transparencia, en cuanto a las solicitudes de acceso a esta información, hay que tener en cuenta que se trata de lugares que su singularidad y también por el nivel retributivo que suelen llevar asociado, el conocimiento de sus retribuciones puede resultar relevante para el control de la utilización de los recursos públicos. En estos casos, resultaría justificado facilitar información retributiva individualizada, que podría incluir las horas extraordinarias realizadas, los importes pagados por este concepto así como las dietas e indemnizaciones percibidas.

La aplicación de este criterio al caso que nos ocupa comporta que se considere justificado facilitar información retributiva individualizada relativa a los servicios extraordinarios realizados, así como las dietas e indemnizaciones del personal de administración y técnico de la Generalidad de Cataluña que ocupen puestos de confianza, de especial responsabilidad dentro de la organización, de libre designación, o que comporten un alto nivel retributivo, ya que, tal y como se ha puesto de manifiesto, por su singularidad y nivel retributivo, su conocimiento puede resultar justificado a efectos de control de la utilización de los recursos públicos y más, cuando este control es efectuado por una representante de los trabajadores.

En cuanto al resto de trabajadores, esta Autoridad ha venido sosteniendo que, de acuerdo con la legislación de transparencia, la información sobre retribuciones debe ser publicada de forma agregada, es decir, asociada a los puestos de trabajo de la Administración pública de que se trate agrupados en función de los niveles y cuerpos a los que pertenezcan, sin que, en este sentido, deba indicarse la identidad de la persona concreta que ocupa un determinado puesto de trabajo.

De acuerdo con este criterio no se considera oportuno facilitar la información sobre las retribuciones concretas correspondientes a la realización de los servicios extraordinarios, las dietas y demás indemnizaciones por razón del servicio percibidas por este colectivo de forma individualizada.

Ahora bien, no se puede descartar que pueda ser relevante la obtención de una relación individualizada de los servicios extraordinarios realizados por los trabajadores públicos para ejercer las funciones de vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente, en concreto la relativa a la jornada y horarios de trabajo del personal, que los representantes de los trabajadores tienen atribuidas. Así, facilitar información sobre los diferentes servicios extraordinarios realizados de forma

ser necesario a los afectos que la representante sindical pudiera controlar si se están respetando los límites establecidos por la normativa en lo que se refiere a la realización de horas extraordinarias, el procedimiento establecido a tal efecto y detectar eventuales actuaciones irregulares que se hayan podido producir.

Sin embargo, esta finalidad puede cumplirse igualmente sin necesidad de sacrificar la privacidad de los trabajadores afectados, al facilitar una relación individualizada, sin incluir la identidad de las personas trabajadoras. Cabe recordar que de acuerdo con el artículo 5.1 b) del RGPD “las datos serán adecuadas, pertinentes y limitadas a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados (“minimización de datos”).

Por ello, en este supuesto, la finalidad de transparencia puede alcanzarse igualmente mediante la seudonimización de la información, es decir: “el tratamiento de datos personales de tal forma 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;” (artículo 4.5 RGPD).

A tal efecto, esta Autoridad considera que podría facilitarse el listado con los servicios extraordinarios realizados por cada trabajador, sustituyendo su nombre y apellidos por un código asignado a cada uno de ellos. Cabe apuntar que para que esto se pueda llevar a cabo es necesario que se trate de puestos de trabajo que cuenten con un número de trabajadores suficientemente amplio que impida su reidentificación.

Para que estos códigos resulten efectivos desde la perspectiva de la protección de datos, es necesario asegurar que la identidad del trabajador sólo sea conocida por quien atribuye el código, de modo que el trabajador no resulte identificable por ninguna otra persona, entre otros, por la representante de los trabajadores que recibirá esta información. Así, por ejemplo, utilizar el núm. de DNI u otro código que pueda ser conocido por terceros no sería una buena opción.

El código debería mantenerse en la comunicación que se efectuase en este sentido a la reclamante, a los efectos de poder ver la acumulación de horas extraordinarias asignadas a cada uno de ellos, pero sólo debería utilizarse para el seguimiento de la realización de horas extraordinarias, y no para cualquier otra información distinta a este tratamiento concreto, ya que, si se hiciera un uso a todos los efectos para todas las actuaciones realizadas en el ámbito laboral del trabajador, sería fácil que el cruce de varios datos que pudiera obtener la representante sindical, hiciera posible su identificación y acabaría teniendo el mismo resultado que el que puede tener identificar a las personas trabajadoras con su número de DNI.

Este criterio, en caso de que nos ocupa, sería de aplicación tanto al personal funcionario como al personal laboral sometido al ET. Como ya hemos expuesto, por aplicación del artículo 34.9 del ET, la representante de los trabajadores podría obtener la relación individualizada de los servicios extraordinarios prestados por el personal laboral a partir del 12 de mayo de 2019, pero la solicitud hace referencia a un período temporal en el que aún no estaba en vigor esta previsión.

De todo lo expuesto, se considera que la opción de facilitar un listado de los servicios extraordinarios junto con un código numérico en sustitución del nombre y apellidos de las personas trabajadoras (salvo los puestos de especial responsabilidad a los que nos hemos referido) sería la más idónea, a fin de encontrar

en este caso el justo equilibrio entre el derecho a la protección de datos personales de los trabajadores afectados y el derecho de acceso a información pública de la solicitante.

Conclusiones

La normativa de protección de datos no impediría el acceso de la reclamante al listado de horas extraordinarias con indicación de los importes pagados, así como a las dietas y las indemnizaciones por razón del servicio correspondientes al personal que ocupe puestos de confianza, de libre designación, de especial responsabilidad dentro de la organización o que impliquen altos niveles retributivos.

En cuanto al resto de personas trabajadoras, la normativa de protección de datos no impediría el acceso al listado de horas extraordinarias realizadas durante el período de tiempo solicitado siempre que esta información se facilite sustituyendo el nombre y apellidos de las personas trabajadoras por un código que no permita identificarlas.

Barcelona, 17 de enero de 2020

Traducción Automática