

## **Informe jurídic emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb la reclamació contra la denegació de l'accés a la informació de cada treballador relativa a la jornada laboral en modalitat presencial i teletreball i tiquets restaurant del personal laboral d'una societat pública municipal.**

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 per una empresa pública municipal a la sol·licitud d'accés a la informació de cada treballador relativa a la jornada laboral en modalitat de presencial o teletreball i tiquets restaurant del seu personal.

Analitzada la sol·licitud, que s'acompanya d'una còpia de l'expedient administratiu tramitat davant la GAIP, i d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica, s'emet l'informe següent:

### **Antecedents**

1. En data 12 de desembre de 2022, la persona reclamant, com a representant dels treballadors del Comitè d'Empresa, presenta una instància davant un Ajuntament en la qual se sol·licita, entre altres qüestions:

*“Listat de persones treballadores des de l'1 de gener de 2020 i fins l'actualitat que han realitzat jornada de matí i tarda presencialment o amb treball a distància, especificant per cada any i fins l'actualitat:*

- Noms i cognoms, lloc de treball i equipament on realitza la seva activitat.
- Número de setmanes que han realitzat jornada de matí i tarda presencialment o amb treball a distància.
- Número de jornades que han realitzat de matí i tarda presencialment o amb treball a distància.
- Número de jornades que han realitzat de matí i tarda amb tiquets restaurant abonats
- Número de jornades que han realitzat de matí i tarda amb treball a distància i sense abonament per part empresarial del tiquet restaurant.”

2. En data 14 de desembre de 2022, l'Ajuntament deriva la sol·licitud d'accés a la societat pública municipal, perquè considera que és la responsable de la seva tramitació.

3. En data 13 de gener de 2023, el Gerent d'Economia, Recursos i Promoció Econòmica de l'Ajuntament resol denegar la sol·licitud perquè *“s'observa que la identitat substancial de la informació que es reclama pot resultar objecte de prova en la defensa en el judici en el procediment judicial abans indicat, i que segueix obert, sent aplicable l'article 21.1.d) LTAIPBG”*.

4. En data 19 de gener de 2023, la persona reclamant, presenta davant la GAIP una reclamació en la qual posa de manifest que l'Ajuntament ha denegat la seva sol·licitud *“al·legant que és objecte d'un procediment judicial”* i sol·licita de nou l'accés a la informació.

En la mateixa data, la secció sindical adjunta la documentació relativa a la representativitat, a partir la qual es desprèn que la sol·licitud formulada davant l'Ajuntament i la posterior reclamació davant la GAIP va estar adreçada per qui ostenta el càrrec de secretari d'organització de la secció sindical i apoderat per actuar en nom de la Secció Sindical des del mes de febrer de 2019, i com a representant dels treballadors formant part del Comitè d'empresa des del mes d'abril de l'any 2019.

5. En data 31 de gener de 2023, la GAIP tramet la reclamació a l'Ajuntament, demanant un informe on exposi els antecedents de fet i fonamenti el seu posicionament en relació amb la reclamació, així com l'expedient complet i, si escau, que concreti les terceres persones que resultin afectades per l'accés reclamat.

6. En data 21 de febrer de 2023, la societat pública municipal remet un informe que confirma l'informe de data 13 de gener de 2023 i considera que la informació sol·licitada s'ha de denegar.

7. En data 27 de febrer de 2023, la GAIP sol·licita informe a aquesta Autoritat, d'acord amb el que preveu l'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

## 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 de demanar informe a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades.

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, entesa com qualsevol informació sobre una persona física identificada o identificable, directament o indirectament, en particular mitjançant un identificador, com per exemple un nom, un número d'identificació, dades de localització, un identificador en línia o un o diversos elements propis de la identitat física, fisiològica, genètica, psíquica, econòmica, cultural o social d'aquesta persona (art. 4.1 del Reglament 2016/679, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (Reglament general de protecció de dades, en endavant RGPD).

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.

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

La normativa de protecció de dades, d'acord amb el que estableixen els articles 2.1 i 4.1) de l'RGPD, s'aplica als tractaments que es duguin a terme sobre qualsevol informació *“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”*.

Les dades de què disposa l'empresa pública municipal, que identifiquen i es refereixen directament al personal, 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 el que preveu l'article 5.1.a), qualsevol tractament de dades personals ha de ser lícit, lleial i transparent en relació amb l'interessat. En aquest sentit, l'RGPD estableix la necessitat que concorri alguna de les bases jurídiques de l'article 6.1, entre les quals l'apartat c) preveu el supòsit que el tractament *“es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento”*.

Tal com es desprèn de l'article 6.3 de l'RGPD i recull expressament l'article 8 de 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 aquestes bases jurídiques de l'article 6.1. c) i e) de l'RGPD quan així ho estableixi una norma amb rang de llei.

Per la seva part, l'article 86 de l'RGPD disposa que *“los datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública o 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 regulació i garantia de l'accés públic a documents en poder de les autoritats públiques o organisme públic es regula al nostre ordenament jurídic a la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (en endavant, LTC), la qual reconeix a les persones el dret d'accés a la informació pública, entenent-se com a tal *“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”* (article 2.b) i 18 LTC). En termes similars es pronuncia la Llei estatal 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (en endavant, LT), en els seus articles 12 (dret d'accés a la informació pública) i 13 (informació pública).

En el cas que ens ocupa, en que un representant del treballadors demana accedir a informació relativa al llistat de les persones treballadores identificades amb noms i cognoms, lloc de treball i equipament on es realitza l'activitat, especificant la jornada laboral, modalitat de jornada i tiquets restaurant de cada una de elles, es pot concloure que ha de ser considerada informació pública als efectes de l'article 2.b) de l'LTC, i sotmesa al dret d'accés (article 18 de l'LTC), en ser informació al seu poder a conseqüència de l'exercici de llurs competències.

### III

La persona reclamant sol·licita l'accés a la informació sobre el llistat de persones treballadores, des de l'1 de gener de 2020 fins a l'actualitat, que han realitzat jornada de matí i tarda presencialment o a distància, especificant per anys:

- “- Noms i cognoms, lloc de treball i equipament on realitza la seva activitat.*
- Número de setmanes que han realitzat jornada de matí i tarda presencialment o amb treball a distància.*
- Número de jornades que han realitzat de matí i tarda presencialment o amb treball a distància.*
- Número de jornades que han realitzat de matí i tarda amb tiquets restaurant abonats*
- Número de jornades que han realitzat de matí i tarda amb treball a distància i sense abonament per part empresarial del tiquet restaurant.”*

D'entrada, la persona que exerceix el dret d'accés a la informació pública presenta la sol·licitud davant l'Ajuntament de (...) i posteriorment la reclamació davant la GAIP, com a Secretari d'Organització de la Secció Sindical i com representant dels treballadors del Comitè d'Empresa des del mes d'abril de 2019. En aquest cas, el supòsit plantejat es considera que ha de ser analitzat des del punt de vista de la possibilitat a accedir a la informació sol·licitada en la mesura que és el Comitè d'empresa i no el propi sindicat.

En aquest sentit, la disposició addicional primera de l'LTC, disposa en l'apartat 2 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.”*

Segons la normativa d'àmbit laboral és el Comitè d'empresa (art. 63 de l'Estatut dels treballadors, Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, ET), l'òrgan específic dels treballadors públics amb contracte laboral, respectivament, i com a tals exerceixen les

funcions que els atorga la corresponent normativa (art. 64 ET), entre d'altres, la funció de vigilància del compliment de la normativa, que els atorga el dret a obtenir determinada informació.

La normativa específica preveu que els representants dels treballadors han de poder accedir a informació per al desenvolupament de les seves funcions de negociació i defensa dels drets dels treballadors.

Així, l'article 64.1 de l'ET, disposa, entre d'altres:

*“1. 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.*

*Se entiende por información 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. (...)”.*

Indirectament, l'article 64.5.f) de l'ET quan estableix que el comitè d'empresa té dret a emetre informe, abans que l'empresari executi una decisió, sobre *“la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo”*, reconeix el dret a rebre informació sobre la jornada laboral en la mesura que s'insereixi en el control del treball o estudis de temps. I per tal d'emetre aquest informe pot recavar de l'empresari la informació que precisi en els termes establerts a l'article 64.1 i 6 de l'ET.

Pel que fa a les competències del comitè d'empresa, l'article 64.7 recull, entre d'altres, la següent:

*“c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.”*

De l'exposat, es desprèn que es reconeix als representants legals dels treballadors un dret d'accés a la informació que precisin per tal de negociar les condicions laborals dels treballadors. Aquest dret s'emmarca o deriva del dret dels empleats a la negociació col·lectiva, la representació i la participació institucional per a la determinació de les seves condicions de treball.

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).

Ahora, també cal tenir en compte en el cas que ens ocupa el Reial Decret-Llei 8/2019, de 8 de març, de mesures urgents de protecció i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de feina que, entre d'altres, manifesta com finalitats garantir el compliment dels límits en matèria de jornada, de crear un marc de seguretat jurídica per les persones

treballadores i per les empreses per facilitar la resolució de discrepàncies respecte a la jornada i, en conseqüència, sobre el salari, establint les bases per acabar amb un element de precarietat de les relacions laborals, reconeixent el paper de la negociació col·lectiva.

En concret, l'article 10 del Reial Decret-Llei introdueix l'apartat 9 a l'article 34 de l'ET, el qual reconeix als representants dels treballadors la possibilitat d'accedir als registres diaris de la jornada dels treballadors, quan estableix que:

*“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.”*

D'acord amb aquesta previsió, a partir del dia 12 de maig de 2019, que és la data en què va entrar en vigor, els representants dels treballadors sotmesos a l'ET poden tenir accés al registre diari de la jornada de treball de cada persona treballadora. En aquest sentit, aquesta Autoritat s'ha pronunciat en relació a l'accés a aquesta informació en la IAI 57/2021.

Així, la normativa preveu que els representants dels treballadors puguin accedir a la informació relativa a la jornada diària de treball executades pels treballadors, i que corresponguin als registres elaborats a partir de la data 12 de maig de 2019, d'acord amb la previsió de l'article 34.9 de l'ET.

D'acord amb l'exposat, res impedeix a la persona reclamant accedir, per aquesta via, al llistat de les persones treballadores identificades amb noms i cognoms i el nombre de jornades diàries realitzades en horari de mati i tarda del període sol·licitat.

#### IV

Ara bé, la persona reclamant sol·licita, en concret, els llistats de forma individualitzada de cada treballador especificant si el nombre de jornades que s'ha fet presencialment i a distància indicant els dies que s'han atorgat tiquet restaurant i els que no.

En aquest sentit, per analitzar la possibilitat de comunicar la informació en els termes que sol·licita la persona reclamant, caldrà tenir en compte les previsions de la legislació de transparència. Arribats a aquest punt, cal valorar si el dret a la protecció de dades d'aquestes persones pot justificar o no la limitació del dret d'accés a la informació pública reconegut a l'article 18 de l'LTC.

Atesa la naturalesa de la informació sol·licitada no hi ha dades especialment protegides en els termes previstos a l'article 23 de l'LTC. Més enllà de les dades especialment protegides a què es refereix l'article 23 de l'LTC, i d'acord amb l'article 24.2 LTC, escau fer una

ponderació entre l'interès públic en la divulgació de la informació i el dret a la protecció de dades de les persones afectades:

*“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.”*

Així, l'accés a la informació personal a la qual ens hem referit prèviament ha de passar per una ponderació raonada prèvia entre l'interès públic en la divulgació i el dret a la protecció de dades de les persones afectades que, en aquest cas, seria el personal de la societat pública municipal.

En aquesta ponderació cal tenir en compte totes les circumstàncies que afectin cada cas concret amb l'objectiu de determinar si ha de prevaler el dret d'accés de la persona reclamant o el dret a la protecció de dades de les persones afectades, prenent com a base els diferents elements que enumera el citat article.

Per fer aquesta ponderació s'ha de tenir en compte la finalitat de l'accés. En aquest sentit, si bé l'article 18.2 de l'LTC disposa que el dret d'accés no és condicionat a la concurrència d'un interès personal, no resta subjecte a motivació i no requereix la invocació de cap norma, conèixer la motivació per la qual la persona reclamant desitja obtenir la informació per ser un element rellevant a tenir en compte.

La dimensió privada o particular del dret d'accés a la informació pública es concreta en permetre a les persones accedir a la informació que pugui tenir interès per a la seva esfera d'interessos particulars i en aquest sentit, la finalitat de l'accés jugar un paper essencial a l'hora de ponderar entre els dos drets en joc.

En aquest cas concret, la persona que demana l'accés, que ho fa com a representant dels treballadors, no concreta la finalitat de l'accés a la reclamació. Ara bé, en l'expedient aportat davant la GAIP, consta un acord, de data 23 de juliol de 1998, signat pel Comitè d'empresa i la societat pública municipal, el qual reconeixia, entre d'altres, que *“el personal contractat per (...) SPM i que exerceixen les seves funcions a les instal·lacions de (...) SPM, sempre i quan realitzi jornada de matí i tarda, tindrà dret, els dies que realitzi aquesta jornada, a la percepció d'un tiquet restaurant, l'import del qual serà, per a l'any 1998 de 490 pessetes per dia, incrementant-se per als anys 1999 i 2000 amb el percentatge de l'IPC corresponent”*.

En referència a aquest acord, la persona reclamant diu que *“Malgrat això (en referència a l'Acord de l'any 1998 abans ressenyat) des del confinament iniciat el 14 d'abril de 2020 no l'abona a les i els treballadores que realitzen jornada partida sota la modalitat de treball a distància”*.

D'això es desprèn que la finalitat és el fet de comprovar si s'han atorgat tiquets restaurant quan s'ha treballat en modalitat de treball a distància.

Segons l'exposat, per complir amb les funcions previstes a l'article 64.7.1 de l'ET i d'acord amb el Reial Decret-Llei 8/2019, la persona reclamant com a representant dels treballadors pot disposar del llistat del registre de jornada horària de cada treballador, i per tant, per aquesta via, pot comptabilitzar el nombre de setmanes i jornades de matí i tarda que ha fet cada treballador.

Per altra banda, pel que fa al tiquet restaurant, segons l'acord de 23 de juliol de 1998, abans referit, l'adjudicació del tiquet restaurant respon a una valoració objectiva, a saber, "*que exerceixen les seves funcions a les instal·lacions de (...) SPM, sempre i quan realitzi jornada de matí i tarda*". Així, al tractar-se d'una dada objectiva, posat en relació amb el registre de jornada horària, es pot deduir el nombre jornades que han donat tiquet restaurant a cada treballador.

A més, la persona reclamant, demana que s'especifiqui si la jornada s'ha fet en modalitat presencial i a distància. L'establiment de la modalitat de treball a distància obeeix a un acord individual de teletreball entre la persona treballadora i l'empresa municipal. Aquests acords han de respectar els principis de voluntarietat i reversibilitat. Per tant, des del punt de vista de les persones afectades, l'accés a aquesta informació pot comportar conèixer informació que està vinculada no al lloc de treball sinó a la persona física que l'ocupa.

Ara bé, l'article 6.2 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància disposa:

*"La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos. Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega."*

Per tant, d'acord amb la normativa vigent, el representant legal té accés a una còpia dels acords de treball a distància que es realitzin així com a les seves actualitzacions. Això si, el tractament d'aquesta informació, està sotmès als principis i garanties previstes a la normativa de protecció de dades.

En aquest sentit, no es pot obviar el fet que, facilitar el llistat amb noms i cognoms de les persones treballadores, els llocs de treball i equipaments on realitzen les seves activitats, pugui ser rellevant amb la modalitat de jornada realitzada especificant si s'ha abonat o no tiquet restaurant si el que es vol comprovar és el grau de compliment de les normes o pactes establerts al respecte, i detectar eventuais actuacions irregulars que s'hagin pogut produir a l'hora d'assignar els tiquets restaurants. En efecte, el control de la modalitat de jornada i l'entrega del tiquet restaurant individualitzat per a cada treballador permetria comprovar a quins treballadors en jornada a distància s'han entregat o no els corresponents tiquets restaurants. Tot això, correspon amb informació directament relacionada amb la gestió dels recursos humans i control de la despesa pública, en definitiva, en el coneixement de l'activitat pública i de la gestió administrativa i la garantia del retiment de comptes i de la



responsabilitat en la gestió pública o, en altres termes, establir la possibilitat d'oferir eines per al control de l'actuació de la societat pública municipal.

Tot i així, a efectes de transparència el que persegueix la legislació de transparència és poder avaluar la gestió realitzada, en aquest cas, per l'òrgan responsable de l'empresa privada municipal així com eventuais actuacions arbitràries produïdes i, aquesta avaluació, es pot fer sense necessitat de sacrificar la privacitat dels treballadors afectats.

Convé recordar, que d'acord amb el principi de minimització previst a 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 la informació sol·licitada pel reclamant, sobre el nombre de setmanes, jornades de matí i tarda presencials i a distància i amb o sense tiquets percebudes per cada treballador, sense indicar el lloc de treball i equipament on realitza l'activitat i substituint el seu nom i cognoms per un codi assignat a cadascun d'ells.

En aquest sentit, cal recordar, que perquè la seudonimització 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.

Així, 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 persona 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 opció viable, vist que la persona representant dels treballadors haurà pogut accedir, en els termes apuntats, a un llistat amb la identitat i xifres del DNI dels treballadors.

El codi hauria de mantenir-se en la comunicació que s'efectués en aquest sentit a la persona reclamant, als efectes de poder veure el nombre de setmanes i jornades en horari de matí i tarda, classificades per modalitat presencial i a distància amb indicació de si s'ha percebut el corresponent tiquet restaurant, en cada cas, i no per a qualsevol altra informació diferent a aquesta comunicació, 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 el representant dels treballadors, 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.

De tot l'exposat, es considera que l'opció de facilitar un llistat amb la informació sol·licitada, sense identificar el lloc de treball i equipaments on realitza l'activitat i amb un codi numèric en substitució de la identitat de les persones treballadores 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**

Pel que fa a la petició d'accés a la informació sobre al llistat de les persones treballadores, des de l'1 de gener de 2020 i fins l'actualitat, per anys, indicant noms i cognoms, lloc de treball i equipament on realitza l'activitat, nombre de jornades de matí i tarda fetes presencialment i a distància, i si s'ha abonat o no tiquet restaurant, està justificat només si aquesta informació es facilita sense identificar per lloc de treball i equipament on realitza la seva activitat i substituint el nom i cognoms de les persones treballadores per un codi que no permeti identificar-les.

Barcelona a 13 d'abril de 2023