

Informe jurídico emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación con la reclamación contra la denegación del acceso a la información de cada trabajador relativa a la jornada laboral en modalidad presencial y teletrabajo y tiques restaurante personal laboral de una sociedad pública municipal.

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 por una empresa pública municipal a la sol solicitud de acceso a la información de cada trabajador relativa a la jornada laboral en modalidad de presencial o teletrabajo y tiques restaurante de su personal.

Analizada la solicitud, que se acompaña de una copia del expediente administrativo tramitado ante la GAIP, y de acuerdo con el informe de la Asesoría Jurídica, se emite el siguiente informe:

Antecedentes

1. En fecha 12 de diciembre de 2022, la persona reclamante, como representante de los trabajadores del Comité de Empresa, presenta una instancia ante un Ayuntamiento en la que se solicita, entre otras cuestiones:

“Listado de personas trabajadoras desde el 1 de enero de 2020 y hasta la actualidad que han realizado jornada de mañana y tarde presencialmente o con trabajo a distancia, especificando por cada año y hasta la actualidad:

- Nombres y apellidos, puesto de trabajo y equipamiento donde realiza su actividad.
- Número de semanas que han realizado jornada de mañana y tarde presencialmente o con trabajo a distancia.
- Número de jornadas que han realizado de mañana y tarde presencialmente o con trabajo a distancia.
- Número de jornadas que han realizado de mañana y tarde con tickets restaurante abonados
- Número de jornadas que han realizado de mañana y tarde con trabajo a distancia y sin abono por parte empresarial del ticket restaurante.”

2. En fecha 14 de diciembre de 2022, el Ayuntamiento deriva la solicitud de acceso a la sociedad pública municipal, al considerar que es la responsable de su tramitación.

3. En fecha 13 de enero de 2023, el Gerente de Economía, Recursos y Promoción Económica de el Ayuntamiento resuelve denegar la solicitud porque *“se observa que la identidad sustancial de la información que se reclama puede resultar objeto de prueba en la defensa en el juicio en el procedimiento judicial antes indicado, y que sigue abierto, siendo aplicable artículo 21.1.d) LTAIPBG”*.

4 . En fecha 19 de enero de 2023, la persona reclamante, presenta ante la GAIP una reclamación en la que pone de manifiesto que el Ayuntamiento ha denegado su solicitud "alegando que es objeto de un procedimiento judicial" y solo solicita de nuevo el acceso a la información.

En la misma fecha, la sección sindical adjunta la documentación relativa a la representatividad, a partir de la cual se desprende que la solicitud formulada ante el Ayuntamiento y la posterior reclamación ante la GAIP estuvo dirigida por quien ostenta el cargo de secretario de organización de la sección sindical y apoderado para actuar en nombre de la Sección Sindical desde el mes de febrero de 2019, y como representante de los trabajadores formando parte del Comité de empresa desde el mes de abril del año 2019.

5 .En fecha 31 de enero de 2023, la GAIP remite la reclamación al Ayuntamiento, pidiendo un informe donde exponga los antecedentes de hecho y fundamente su posicionamiento en relación con la reclamación, así como el expediente completo y, en su caso , que concrete las terceras personas que resulten afectadas por el acceso reclamado.

6.En fecha 21 de febrero de 2023, la sociedad pública municipal remite informe que confirma el informe de fecha 13 de enero de 2023 y considera que la información solicitada debe denegarse.

7. En fecha 27 de febrero de 2023, la GAIP solicita informe a esta Autoridad, de acuerdo con lo que prevé el artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Fundamentos Jurídicos

Y

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 ellos.

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 pedir informe a la Autoridad Catalana de Protección de Datos.

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, entendida como cualquier información sobre una persona física identificada o identificable, directamente o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador online o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de esta persona (art. 4.1 del Reglamento 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de datos personales ya la libre circulación de estos datos y

por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos, en lo sucesivo RGPD).

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.

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

La normativa de protección de datos, de acuerdo con lo que establecen los artículos 2.1 y 4.1) del RGPD, se aplica a los tratamientos que se lleven a cabo sobre cualquier 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 online o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona*”.

Los datos de que dispone la empresa pública municipal, que identifican y se refieren directamente al personal, 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 lo que prevé el artículo 5.1.a), cualquier tratamiento de datos personales debe ser lícito, leal y transparente en relación con el interesado. En este sentido, el RGPD establece la necesidad de que concurra alguna de las bases jurídicas del artículo 6.1, entre las que el apartado c) prevé el supuesto de que el tratamiento “es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento”.

Tal y como se desprende del artículo 6.3 del RGPD y recoge expresamente el artículo 8 de 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 estas bases jurídicas del artículo 6.1. c) y) del RGPD cuando así lo establezca una norma con rango de ley.

Por su parte, 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 regulación y garantía del acceso público a documentos en poder de las autoridades públicas u organismo público se regula en nuestro ordenamiento jurídico en la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en lo sucesivo, LTC), la cual reconoce a las personas el derecho de acceso a la información pública, entendiéndose como tal “ *la información elaborada por la Administración y la que ésta tiene en su poder como consecuencia de la actividad o del ejercicio de sus funciones, incluida la que le suministran los demás sujetos obligados de acuerdo con lo establecido en esta ley* ” (artículo 2.b) y 18 LTC). En términos similares se pronuncia la Ley estatal 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LT), en sus artículos 12 (derecho de acceso a la información pública) y 13 (información pública).

En caso de que nos ocupe, en que un representante de los trabajadores pide acceder a información relativa al listado de las personas trabajadoras identificadas con nombres y apellidos, lugar de trabajo y equipamiento donde se realiza la actividad, especificando la jornada laboral, modalidad de jornada y tiques restaurante de cada una de ellas, se puede concluir que debe ser considerada información pública a los efectos del artículo 2.b) de la LTC, y sometida al derecho de acceso (artículo 18 de la LTC), al ser información en su poder a consecuencia del ejercicio de sus competencias.

III

La persona reclamante solicita el acceso a la información sobre el listado de personas trabajadoras, desde el 1 de enero de 2020 hasta la actualidad, que han realizado jornada de mañana y tarde presencialmente oa distancia, especificando por años:

- *Nombres y apellidos, puesto de trabajo y equipamiento donde realiza su actividad.*
- *Número de semanas que han realizado jornada de mañana y tarde presencialmente o con trabajo a distancia.*
- *Número de jornadas que han realizado de mañana y tarde presencialmente o con trabajo a distancia.*
- *Número de jornadas que han realizado de mañana y tarde con tickets restaurante abonados*
- *Número de jornadas que han realizado de mañana y tarde con trabajo a distancia y sin abono por parte empresarial del ticket restaurante.”*

De entrada, la persona que ejerce el derecho de acceso a la información pública presenta la solicitud ante el Ayuntamiento de (...) y posteriormente la reclamación ante la GAIP, como Secretario de Organización de la Sección Sindical y como representante de los trabajadores del Comité de Empresa desde el mes de abril de 2019. En este caso, el supuesto planteado se considera que debe ser analizado desde el punto de vista de la posibilidad a acceder a la información solicitada en la medida en que es el Comité de empresa y no el propio sindicato.

En este sentido, la disposición adicional primera de la LTC, dispone en el apartado 2 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 ésta ley.*”

Según la normativa de ámbito laboral es el Comité de empresa (art. 63 del Estatuto de los trabajadores, Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, ET), el órgano específico de los trabajadores públicos con contrato laboral, respectivamente, y como tales ejercen las funciones que les otorga la correspondiente normativa (art. 64 ET), entre otras, la función de vigilancia del cumplimiento de la normativa, que les otorga el derecho a obtener determinada información.

La normativa específica prevé que los representantes de los trabajadores deben poder acceder a información para el desarrollo de sus funciones de negociación y defensa de los derechos de los trabajadores.

Así, el artículo 64.1 del ET dispone, entre otros:

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 el mismo artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. (...)

Indirectamente, el artículo 64.5.f) del ET cuando establece que el comité de empresa tiene derecho a emitir informe, antes de que el empresario ejecute una decisión, 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*”, reconoce el derecho a recibir información sobre la jornada laboral en la medida en que se inserte en el control del trabajo o estudios de tiempo. Y para emitir este informe puede recabar del empresario la información que precise en los términos establecidos en el artículo 64.1 y 6 del ET.

Por lo que respecta a las competencias del comité de empresa, el artículo 64.7 recoge, entre otras, la siguiente:

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuran 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 lo expuesto, se desprende que se reconoce a los representantes legales de los trabajadores un derecho de acceso a la información que precisen para negociar las condiciones laborales de los trabajadores. Este derecho se enmarca o deriva del derecho de los empleados a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.

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).

Asimismo, también hay que tener en cuenta en el caso que nos ocupa el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección y lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo que, entre otros, manifiesta como finalidades garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica por las personas trabajadoras y por las empresas para facilitar la resolución de discrepancias respecto a la jornada y, en consecuencia, sobre el salario, estableciendo las bases para acabar con un elemento de precariedad de las relaciones laborales, reconociendo el papel de la negociación colectiva.

En concreto, el artículo 10 del Real Decreto-ley introduce el apartado 9 en el artículo 34 del ET, el cual reconoce a los representantes de los trabajadores la posibilidad de acceder a los registros diarios de la jornada de los trabajadores, cuando establece 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.”

De acuerdo con esta previsión, a partir del día 12 de mayo de 2019, que es la fecha en la que entró en vigor, los representantes de los trabajadores sometidos al ET pueden tener acceso al registro diario de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. En este sentido, esta Autoridad se ha pronunciado en relación con el acceso a esta información en la IAI 57/2021.

Así, la normativa prevé que los representantes de los trabajadores puedan acceder a la información relativa a la jornada diaria de trabajo ejecutadas por los trabajadores, y que correspondan a los registros elaborados a partir de la fecha 12 de mayo de 2019, de acuerdo con la previsión de el artículo 34.9 del ET.

De acuerdo con lo expuesto, nada impide a la persona reclamante acceder, por esta vía, al listado de las personas trabajadoras identificadas con nombres y apellidos y el número de jornadas diarias realizadas en horario de mañana y tarde del período solicitado.

IV

Ahora bien, la persona reclamante solicita, en concreto, los listados de forma individualizada de cada trabajador especificando si el número de jornadas que se ha hecho presencialmente ya distancia indicando los días que se han otorgado tique restaurante y los que no.

En este sentido, para analizar la posibilidad de comunicar la información en los términos que solicita la persona reclamante, será necesario tener en cuenta las previsiones de la legislación de transparencia. Llegados a este punto, se valorará si el derecho a la protección

de datos de estas personas puede justificar o no la limitación del derecho de acceso a la información pública reconocido en el artículo 18 de la LTC.

Dada la naturaleza de la información solicitada no existen datos especialmente protegidos en los términos previstos en el artículo 23 de la LTC. Más allá de los datos especialmente protegidos a que se refiere el artículo 23 de la LTC, y de acuerdo con el artículo 24.2 LTC, procede realizar una ponderación entre el interés público en la divulgación de la información y el derecho a la protección de datos de las personas afectadas:

“Si se trata de otra información contenida en datos personales no incluidos en el artículo 23, se puede 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 debe tenerse 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.”*

Así, el acceso a la información personal a la que nos hemos referido previamente debe pasar por una ponderación razonada previa entre el interés público en la divulgación y el derecho a la protección de datos de las personas afectadas que, en este caso, sería el personal de la sociedad pública municipal.

En esta ponderación hay que tener en cuenta todas las circunstancias que afecten a cada caso concreto con el objetivo de determinar si debe prevalecer el derecho de acceso de la persona reclamante o el derecho a la protección de datos de las personas afectadas, tomando como base los distintos elementos que enumera el citado artículo.

Para realizar esta ponderación se tendrá en cuenta la finalidad del acceso. En este sentido, si bien el artículo 18.2 de la LTC dispone que el derecho de acceso no está condicionado a la concurrencia de un interés personal, no está sujeto a motivación y no requiere la invocación de ninguna norma, conocer la motivación por la que la persona reclamante desea obtener la información por ser un elemento relevante a tener en cuenta.

La dimensión privada o particular del derecho de acceso a la información pública se concreta en permitir a las personas acceder a la información que pueda tener interés por su esfera de intereses particulares y en este sentido, la finalidad del acceso jugar un papel esencial a la hora de ponderar entre ambos derechos en juego.

En este caso concreto, la persona que solicita el acceso, que lo hace como representante de los trabajadores, no concreta la finalidad del acceso a la reclamación. Ahora bien, en el expediente aportado ante la GAIP, consta un acuerdo, de fecha 23 de julio de 1998, firmado por el Comité de empresa y la sociedad pública municipal, el cual reconocía, entre otros, que “el personal contratado por (...) SPM y que ejercen sus funciones en las instalaciones de (...) SPM, siempre y cuando realice jornada de mañana y tarde, tendrá derecho, los días que realice esta jornada, a la percepción de un ticket restaurante, cuyo importe será, para el año 1998 de 490 pesetas por día, incrementándose para los años 1999 y 2000 con el porcentaje del IPC correspondiente”.

En referencia a este acuerdo, la persona reclamante dice que “ *A pesar de ello (en referencia al Acuerdo del año 1998 antes reseñado) desde el confinamiento iniciado el 14 de abril de 2020 no le abona a las y los trabajadores que realizan jornada partida bajo la modalidad de trabajo a distancia*”.

De ello se desprende que la finalidad es comprobar si se han otorgado tickets restaurante cuando se ha trabajado en modalidad de trabajo a distancia.

Según lo expuesto, para cumplir con las funciones previstas en el artículo 64.7.1 del ET y de acuerdo con el Real Decreto-ley 8/2019, la persona reclamante como representante de los trabajadores puede disponer del listado del registro de jornada horaria de cada trabajador, y por tanto, por esta vía, puede contabilizar el número de semanas y jornadas de mañana y tarde que ha hecho cada trabajador.

Por otra parte, en cuanto al ticket restaurante, según el acuerdo de 23 de julio de 1998, antes referido, la adjudicación del ticket restaurante responde a una valoración objetiva, a saber, “ *que ejercen sus funciones en las instalaciones de (...) SPM, siempre y cuando realice jornada de mañana y tarde*”. Así, al tratarse de un dato objetivo, puesto en relación con el registro de jornada horaria, se puede deducir el número jornadas que han dado ticket restaurante a cada trabajador.

Además, la persona reclamante pide que se especifique si la jornada se ha hecho en modalidad presencial ya distancia. El establecimiento de la modalidad de trabajo a distancia obedece a un acuerdo individual de teletrabajo entre la persona trabajadora y la empresa municipal. Estos acuerdos deben respetar los principios de voluntariedad y reversibilidad. Por tanto, desde el punto de vista de las personas afectadas, el acceso a esta información puede comportar conocer información que está vinculada no al puesto de trabajo sino a la persona física que la ocupa.

Ahora bien, el artículo 6.2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia dispone:

“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 ya 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 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.”

Por tanto, de acuerdo con la normativa vigente, el representante legal tiene acceso a una copia de los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen así como a sus actualizaciones. Eso sí, el tratamiento de esta información está sometido a los principios y garantías previstos en la normativa de protección de datos.

En este sentido, no se puede obviar el hecho de que, facilitar el listado con nombres y apellidos de las personas trabajadoras, los puestos de trabajo y equipamientos donde realizan sus actividades, pueda ser relevante con la modalidad de jornada realizada

especificando si se ha abonado o no tique restaurante si lo que se quiere comprobar es el grado de cumplimiento de las normas o pactos establecidos al respecto, y detectar eventuales actuaciones irregulares que se hayan podido producir a la hora de asignar los tiques restaurantes. En efecto, el control de la modalidad de jornada y la entrega del ticket restaurante individualizado para cada trabajador permitiría comprobar a qué trabajadores en jornada a distancia se han entregado o no los correspondientes tickets restaurantes. Todo ello, corresponde con información directamente relacionada con la gestión de los recursos humanos y control del gasto público, en definitiva, en el conocimiento de la actividad pública y de la gestión administrativa y la garantía de la rendición de cuentas y de la responsabilidad en la gestión pública o, en otros términos, establecer la posibilidad de ofrecer herramientas para el control de la actuación de la sociedad pública municipal.

Sin embargo, a efectos de transparencia lo que persigue la legislación de transparencia es poder evaluar la gestión realizada, en este caso, por el órgano responsable de la empresa privada municipal así como eventuales actuaciones arbitrarias producidas y, esta evaluación, se puede hacer sin necesidad de sacrificar la privacidad de los trabajadores afectados.

Conviene recordar, que de acuerdo con el principio de minimización previsto en 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 se puede alcanzar 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 se podría facilitar la información solicitada por el reclamante, sobre el número de semanas, jornadas de mañana y tarde presenciales ya distancia y con o sin tickets percibidas por cada trabajador, sin indicar el puesto de trabajo y equipamiento donde realiza la actividad y sustituyendo su nombre y apellidos por un código asignado a cada uno de ellos.

En este sentido, cabe recordar, que para que la seudonimización 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 .

Así, 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 otros, por la persona representante de los trabajadores que recibirá esta información. Así, por ejemplo, utilizar el núm. de DNI u otro código que pueda ser conocido por terceras personas no sería una opción viable, dado que la persona representante de los trabajadores habrá podido acceder, en los términos apuntados, a un listado con la identidad y cifras del DNI de los trabajadores.

El código debería mantenerse en la comunicación que se efectuase en este sentido a la persona reclamante, a efectos de poder ver el número de semanas y jornadas en horario de mañana y tarde, clasificadas por modalidad presencial ya distancia con indicación de si se

ha percibido el correspondiente ticket restaurante, en cada caso, y no para cualquier otra información diferente a esta comunicación, ya que, de hacerse un uso con carácter general para todas las actuaciones realizadas en el ámbito laboral del trabajador, sería fácil que el cruce de varios datos que pudiera obtener el representante de los trabajadores, 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.

De todo lo expuesto, se considera que la opción de facilitar un listado con la información solicitada, sin identificar el puesto de trabajo y equipamientos donde realiza la actividad y con un código numérico en sustitución de la identidad de las personas trabajadoras 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

Por lo que respecta a la petición de acceso a la información sobre el listado de las personas trabajadoras, desde el 1 de enero de 2020 y hasta la actualidad, por años, indicando nombres y apellidos, lugar de trabajo y equipamiento donde realiza la actividad, número de jornadas de mañana y tarde realizadas presencialmente ya distancia, y si se ha abonado o no tique restaurante, está justificado sólo si esta información se facilita sin identificar por lugar de trabajo y equipamiento donde realiza su actividad y sustituyendo el nombre y apellidos de las personas trabajadoras por un código que no permita identificarlas.

Barcelona a 13 de abril de 2023