

**Dictamen en relació amb la consulta plantejada per una empresa pública catalana, en relació amb l'abast del dret a la informació del Comitè d'Empresa, Comitè de Direcció i accionistes, específicament, sobre l'accés a dades que identifiquen els treballadors.**

Es presenta davant l'Agència Catalana de Protecció de Dades un escrit d'una empresa pública catalana (en endavant, l'empresa), en el que es formula una consulta a l'Agència Catalana de Protecció de Dades, en relació amb l'abast del dret d'informació del Comitè d'Empresa, el Comitè de Direcció i els accionistes.

Específicament, es demana el parer de l'Agència sobre si és legítim l'accés per part d'aquests òrgans a les dades que identifiquen els treballadors als que representen, així com a les condicions econòmiques i laborals de cadascun d'ells. En concret, les dades sobre les que s'emet la consulta serien el nom del treballador; l'import de la seva nòmina; desglossament dels conceptes de la nòmina; plus variables o fixes i, finalment, com es valora a aquest treballador.

Analitzat l'escrit de consulta, tenint en compte la normativa vigent aplicable, i vist l'informe de l'Assessoria Jurídica, es dictamina el següent:

I

(...)

II

D'entrada, cal fer les següents consideracions generals:

La informació sobre persones físiques concretes, en aquest cas, els treballadors de l'empresa que formula la consulta, es troba protegida per la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (en endavant, LOPD), així com pel Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de desplegament de la LOPD (en endavant, RLOPD). En aquest sentit, la LOPD defineix les dades de caràcter personal com qualsevol informació referent a persones físiques identificades o identificables (article 3.a).

Quan la consulta especifica quines dades personals són les que es podria comunicar, es refereix a dades identificatives (nom del treballador) a dades econòmiques relatives a un determinat lloc de treball (import de la nòmina; desglossament dels conceptes de la nòmina; plus variables o fixes). Val a dir que aquestes informacions, que en principi vénen associades a un lloc de treball determinat, passen a ser considerades com dades personals del treballador des del moment en què s'associen a aquest treballador concret, és a dir, a una persona física determinada. En aquest sentit, aquesta informació queda protegida per la normativa específica, principalment, la LOPD. Atès que, segons la consulta, la informació es refereix a cadascun dels treballadors, cal entendre que la informació es troba subjecta a la normativa sobre protecció de dades.

Pel que fa a la dada que en la consulta es cita com la "valoració" d'un treballador, més que ser una dada concreta, podria ser un conjunt d'informació diversa sobre la formació, capacitats, aptituds del

treballador, l'actitud, etc. La informació, en definitiva, pot consistir en un perfil professional, psicològic, etc, del treballador.

La referència a “les condicions econòmiques i laborals” dels treballadors, i més encara la referència a la valoració del treballador suposa, en conjunt, una informació que pot resultar força àmplia. No és descartable, com hem apuntat, que la valoració del treballador pugui, fins i tot, donar un perfil personal o professional del mateix, o que es pugui tractar també informació especialment sensible sobre aquest treballador.

Caldrà tenir en compte el conjunt d'informació personal tractada, als efectes de determinar, entre d'altres, les mesures de seguretat que cal adoptar en funció de la seva tipologia (article 9 de la LOPD i Títol VIII del RLOPD). Del conjunt de la informació citada, es podria produir un tractament de dades, fins i tot, qualificades per la LOPD com especialment sensibles -com podrien ser dades de salut, entre d'altres-, que la citada llei protegeix especialment (article 7 de la LOPD). A més, si del conjunt de la informació es pot deduir un “perfil” del candidat, com és força probable en el cas que ens ocupa, aquesta informació requerirà l'aplicació de mesures de seguretat de nivell mitjà, en atenció al que disposa l'article 81.2.f) del RLOPD.

### III

La consulta planteja, de fet, tres supòsits de cessió o comunicació de dades personals, en concret, es refereix a si les dades personals esmentades poden ser objecte d'accés legítim per part del Comitè d'Empresa, per part del Comitè de Direcció i per part dels accionistes de l'empresa. Les característiques particulars de cadascun dels tres cessionaris a favor dels quals es planteja un dret d'accés, comporten que s'hagi de particularitzar l'anàlisi a fer en cadascun dels tres supòsits, des de la perspectiva de la protecció de dades.

Com a punt de partida cal dir que la LOPD estableix un règim específic per a regular les cessions de dades de caràcter personal, és a dir, qualsevol revelació de dades efectuada a una persona diferent de l'interessat (article 3.i) de la LOPD). En concret, l'article 11.1 disposa que:

*“Les dades de caràcter personal objecte del tractament només poden ser comunicades a un tercer per al compliment de finalitats directament relacionades amb les funcions legítimes del cedent i del cessionari amb el consentiment previ de l'interessat.”*

L'article 11.2 preveu, entre d'altres excepcions a aquesta regla general que fa necessari el consentiment de l'interessat, la legitimitat de les cessions que estan previstes per una norma amb rang de llei.

Com es desprèn de l'article 11, citat, amb caràcter general, davant d'una comunicació de dades de caràcter personal que no està expressament habilitada per una norma amb rang de llei ni en cap altra excepció de l'article 11 de la LOPD, es farà necessari comptar amb el consentiment previ de l'afectat o titular de les dades, és a dir, de cada treballador de l'empresa, per tal de poder comunicar les seves dades.

Per tal d'analitzar la legitimitat de l'accés a la informació personal referida, per part del Comitè d'Empresa, del Comitè de Direcció i finalment, dels accionistes de l'empresa, caldrà examinar el marc legal relatiu a les funcions i àmbit d'actuació de cadascun dels tres cessionaris sobre els que es pregunta, en relació amb els treballadors de l'empresa.

Amb caràcter general, i sens perjudici de les concrecions que caldrà fer en cadascun dels supòsits de comunicació de dades plantejat, respecte la comunicació de dades dels treballadors, i específicament, respecte les dades de les retribucions que perceben, cal tenir en compte el criteri jurisprudencial del Tribunal Europeu de Drets Humans (TEDH) i del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees. Com ja va posar de manifest aquesta Agència en el Dictamen 8/2008 (Fonament Jurídic V):

*“D’acord amb la interpretació que el TEDH fa de l’article 8 del Conveni Europeu per a la Protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals (CEDH), la comunicació de dades a un tercer sobre les retribucions dels individus constitueix una ingerència en la vida privada d’aquests individus, per la qual cosa aquesta ingerència es considera il·legítima, tret que estigui prevista en una llei i constitueixi una mesura que, en una societat democràtica, sigui necessària (es tracti d’una “necessitat social imperiosa”) per aconseguir una finalitat legítima i no sigui desproporcionada en relació amb la finalitat que es persegueix. (Sentència dictada pel TJUE en l’assumpte C-465/00 i acumulats, de 20 de maig de 2003, cas 1.-Rechnungsof i altres contra Österreichischer Rundfunk i altres, i Sentència dictada pel TEDH en l’assumpte Gillow c. Regne Unit, de 24 de novembre de 1985, Sèrie A núm. 109, §55). Pel que fa al requisit prevista per la llei, que es coneix com l’exigència de previsibilitat, el TEDH ha precisat el seu significat, entre d’altres, a la Sentència del TEDH, cas Rekvényi c. Hungría, de 20 de maig de 1999, de la qual es desprèn que la redacció de la norma legal que empararia la comunicació ha de ser precisa, clara, s’ha de desprendre amb certesa aquell tractament com una de les conseqüències derivades de la norma, i cal fer una interpretació de la mateixa tenint en compte el moment i les peculiaritats del cas concret on s’aplica.”*

Amb caràcter general, la comunicació a tercers de dades dels treballadors, específicament en relació amb les retribucions percebudes, constitueix una cessió o accés a dades personal sotmesa a la protecció de la normativa de protecció de dades, i per part haurà de respectar els límits i exigències de la dita normativa.

#### IV

A continuació analitzarem la comunicació de dades dels treballadors al Comitè d’Empresa.

L’empresa pública que formula la consulta es troba constituïda com una Societat Anònima que es regeix pels seus Estatuts, pel Reial decret legislatiu 1564/1989, de 22 de desembre, pel qual s’aprova el text refós de la Llei de Societats Anònimes, el Decret legislatiu 2/2002, de 24 de desembre, pel qual s’aprova el Text refós de Llei 4/1985, de 29 de març, de l’Estatut de l’Empresa Pública Catalana i altres disposicions concordants d’aplicació.

La consulta es centra en el dret d’informació del Comitè d’Empresa, òrgan que està expressament previst en l’Estatut dels Treballadors, i que es configura com l’òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors en l’empresa o el centre de treball per a la defensa dels seus interessos, juntament amb els delegats de personal (articles 62 i 63.1 de l’ET). Atesos els termes de la consulta, la possibilitat d’accés a informació es planteja en relació amb els treballadors de l’empresa pública que es troben sotmesos al dret laboral.

Els representants dels treballadors, en el cas que ens ocupa, el Comitè d’Empresa, tenen atribuïdes una sèrie de funcions, derivades de la seva naturalesa d’òrgans de participació dels

treballadors en l'empresa, i per a complir amb aquestes funcions, han de tenir accés a determinada informació, incloent dades personals, dels treballadors, quan això sigui pertinent i en els termes en què ho prevegi la normativa aplicable. Aquest dret d'informació, però, no es configura amb un abast general i indeterminat, ans al contrari, en la mesura que en què pot constituir una excepció a la regla general, prevista en la LOPD, del consentiment previ del titular de les dades (article 6), aquest dret no pot ser interpretat de forma extensiva i sense una base legal expressa.

L'article 64 de l'ET concreta els supòsits en què es reconeix el dret d'informació i consulta a favor dels representants dels treballadors, per exercir funcions de vigilància i control del compliment de la normativa laboral per part de l'empresari, en definitiva, les competències que corresponen al Comitè d'Empresa, i l'article 65 de l'ET estableix les garanties i límits que han d'observar en l'exercici d'aquestes competències, principalment, el deure de sigil per part dels membres del Comitè d'Empresa, deure que també preveu la LOPD, en relació amb el tractament de dades personals (article 10).

Segons l'article 64, citat, el Comitè d'Empresa té dret a ser informat i consultat per l'empresari, entre d'altres, sobre aquelles qüestions que poden afectar els treballadors, així com sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació. A partir d'això, el Comitè té dret a rebre determinada informació trimestralment (evolució del sector econòmic a què pertany l'empresa; situació econòmica d'aquesta; previsions de noves contractacions, amb indicació del número, modalitats i tipus de contractes a fer; i informació estadística, entre d'altres), i també tindrà dret a rebre altra informació amb la periodicitat que procedeixi en cada cas, sobre les qüestions detallades en l'article 64.4 de l'ET, al qual ens remetem. L'apartat 5 del mateix article preveu altres informacions que ha de conèixer el Comitè d'Empresa, ja que aquest té dret a emetre informe sobre diverses qüestions, entre d'altres (article 64.5.f) de l'ET):

*“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.”*

El conjunt de previsions citades de l'ET, juntament amb la previsió expressa de l'article 8.3.a) de l'ET relativa a la obligació de l'empresari de donar a la representació legal dels treballadors, una còpia bàsica de tots els contractes que hagin de fer-se per escrit, en els termes especificats en aquest article, concreten el dret de la representació dels treballadors a rebre informació, específicament, sobre la contractació realitzada en l'empresa. L'article 8.3.a) de l'ET preveu, en relació amb la comunicació de la còpia bàsica, que:

*“Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo,, pudiera afectar a la intimidad personal.”*

Ara bé, a banda de les dades personals que es puguin incloure en la còpia bàsica dels contractes citats, i que poden ser conegudes pel Comitè d'Empresa en els termes legalment establerts (article 8.3.a) de l'ET), -qüestió sobre la qual aquesta Agència ja s'ha pronunciat en diversos Dictàmens anteriors (entre d'altres, els Dictàmens 6/2004; 16/2005 o 8/2008)-, amb caràcter general, les previsions de l'ET es tradueixen en un dret del Comitè d'Empresa a rebre informació sobre les diverses qüestions que es desglossen en els preceptes de l'ET, sense que aquesta norma disposi clarament que aquesta informació s'ha de vincular, individualment, amb cada treballador.

L'accés del Comitè d'Empresa, en els termes establerts a l'ET, a les dades personals que es troben incloses en la còpia bàsica del contracte, s'estableix per tal que aquest pugui exercir funcions de vigilància i control del compliment de la normativa laboral per part de l'empresari, per la qual cosa el legislador ha considerat necessari aquest accés a informació. Per tant, les dades personals que han de ser comunicades al Comitè d'Empresa, sense que es requereixi el consentiment del treballador, són les que consten en la còpia bàsica dels contractes dels treballadors, i no d'altres.

## V

Més en concret, el nom del treballador lògicament constarà en la còpia bàsica del contracte, a la que el Comitè de Treballadors ha d'accedir. Respecte l'import i desglossament de la nòmina, no és clar que, necessàriament, hagin de constar en la còpia bàsica del contracte, tot i que, d'entrada, si és així, formaria part de la informació a la que tindrà dret d'accés el Comitè d'Empresa.

Ara bé, atès que no hi ha previsions expressives respecte el fet que l'import i el desglossament de la nòmina, hagin de constar necessàriament en la còpia bàsica del contracte, no es pot descartar que l'empresa pugui donar una informació adequada al Comitè d'Empresa sobre aquestes dades de manera general, i sense necessitat d'associar-les a tots i cadascun dels treballadors concrets.

També caldria tenir en compte la jurisprudència, en relació amb aquesta qüestió. A tall d'exemple, en la sentència del Tribunal Suprem de 19 de febrer de 2009, sobre cessió de dades personals als òrgans de representació, es va considerar com a suficient i adequada la tramesa (a la representació sindical) de la informació consistent en la còpia bàsica dels contractes i en facilitar la informació dels salaris per categories i departaments.

Amb tot això, i des de la perspectiva de la protecció de dades, respecte l'import i desglossament de la nòmina, podem concloure que el Comitè d'Empresa tindrà dret a accedir-hi si consta en la còpia bàsica del contracte, seguint les previsions expressives de l'ET, tot i que no es descarta que pugui donar-se una informació més general si això resulta suficient per al compliment de les funcions legítimes atribuïdes al Comitè d'Empresa per la normativa analitzada.

Respecte els plusos fixos i variables, aquests poden no constar en la còpia bàsica del contracte, i haver-se incorporat posteriorment a la nòmina d'alguns treballadors. Si tenim en compte aquesta circumstància, unida a la previsió de l'article 64.5.l) de l'ET, segons la qual cal donar als representants dels treballadors informació sobre els "sistemes de primes i incentius" (sense que es prevegi que la informació s'ha de vincular als treballadors concrets), porta a concloure que la comunicació d'aquesta informació, associada i individualitzada amb relació a tots els treballadors, podria resultar excessiva des de la perspectiva de la protecció de dades personals. En cas que la informació no es trobi inclosa en la còpia bàsica del contracte, caldria valorar la possibilitat de donar la informació sense associar-la a cada treballador concret, de manera que es pugui donar compliment a les exigències de l'ET i al dret d'informació del Comitè d'Empresa de forma suficient.

Més enllà de que les informacions específiques sobre conceptes retributius puguin constar en la còpia bàsica del contracte, per la qual cosa seran coneguts directament pel Comitè d'Empresa, cal fer avinent que determinats conceptes també poden ser coneguts de forma indirecta a través de les especificacions que puguin constar en el conveni col·lectiu corresponent. El conveni col·lectiu pot donar informació sobre determinades retribucions assignades, per exemple, a una categoria professional concreta. Atès que el conveni també és de coneixement públic, el Comitè d'Empresa tindrà accés a la informació que pugui precisar-se en el conveni.

Sigui per coneixement directe (la informació s'especifica en la còpia bàsica) o per coneixement indirecte (es dedueix de la informació que consta al conveni col·lectiu), és clar que determinada informació sobre conceptes retributius, associada o associable als treballadors, podrà ser coneguda. Ara bé, més enllà d'això, l'ET no preveu amb caràcter general altres tipus de trameses periòdiques del conjunt de dades de caire econòmic que consten en les nòmines, és a dir, del conjunt de tots els conceptes retributius que percep cada treballador, i que previsiblement es troben desglossats en la nòmina que a partir de la signatura del contracte rebrà periòdicament cada treballador.

Cal fer una menció específica a la dada o informació consistent en "com es valora" al treballador. Respecte aquesta valoració, és clar que l'ET no preveu la seva comunicació als representants dels treballadors, de forma explícita. Recordem, respecte aquest darrer element, que l'article 64.5.f) de l'ET fa referència a la "valoració del llocs de treball", i no del treballador que ocupa el lloc de treball. No es pot deduir de la normativa citada que amb caràcter general es pugui comunicar la valoració feta no ja del lloc de treball, sinó de cada treballador. A més, com ja hem apuntat en aquest dictamen, aquesta valoració podria contenir informació de tipus divers i fins i tot sensible, que caldria analitzar en cada cas. Per tant, respecte les dades personals que conformen la valoració dels treballadors, i a manca d'altra habilitació en norma amb rang de llei que n'habilités la cessió, caldrà comptar amb el consentiment dels treballadors per a poder-la comunicar al Comitè d'Empresa.

Per bé que el Comitè d'Empresa ha d'estar suficientment informat, entre d'altres, sobre qüestions que afecten a l'empresa, a la política de contractació o fins i tot sobre la política de primes i incentius, per tal de poder exercir les funcions de control i defensa dels interessos dels treballadors que la normativa aplicable reconeix als representants d'aquests, dels termes en què l'ET es refereix a aquesta informació, no es pot derivar la transmissió, en relació amb el conjunt de treballadors, de tota la informació referida en la consulta. Amb caràcter general l'ET no reconeix expressament als representants dels treballadors el dret a accedir al conjunt de la informació personal associada a cada treballador concret, és a dir, al conjunt de dades salarials que s'enumeren en la consulta, més enllà del nom del treballador i de les dades bàsiques sobre les retribucions que sí estiguin incloses en la còpia bàsica del contracte.

Vist que la normativa legal aplicable no preveu, expressament, l'accés per part del Comitè d'Empresa al conjunt de la informació detallada sobre les condicions laborals i econòmiques dels treballadors, en atenció al que disposa el règim general de l'article 11 de la LOPD, a menys que existeixin altres normes amb rang legal que habilitin la concreta cessió de les dades personals en els termes plantejats, caldrà disposar del consentiment dels titulars de les dades, és a dir, dels treballadors, per procedir a la comunicació del conjunt d'aquesta informació personal al Comitè d'Empresa.

## VI

A continuació analitzarem l'accés a dades dels treballadors per part del Comitè de Direcció.

La consulta es refereix, en aquest punt, a la legitimitat de l'accés a les dades dels treballadors "als que representen". En aquest sentit, caldria fer la puntualització que el Comitè de Direcció no té pròpiament atribuïda la funció de representació dels treballadors, que és funció dels representants

d'aquests, en els termes previstos en la corresponent normativa, sinó que li correspondria, bàsicament, les funcions pròpies de la direcció de l'empresa pública.

Com hem avançat en aquest dictamen, qualsevol revelació de dades personals a tercers diferents de l'interessat es considera cessió (article 3.i) de la LOPD), i per tant s'ha de sotmetre a allò que disposa l'article 11 de la LOPD.

Ara bé, l'ús pel propi òrgan o comitè de direcció de l'empresa pública que realitza la consulta, és un accés a dades personals, realitzat des del sí de la pròpia empresa. Cal tenir en compte que el Comitè de Direcció d'una societat anònima forma part integrant de l'empresa, i per tant, difícilment podem considerar que estem davant d'un tercer estrany o aliè a la pròpia relació existent entre l'empresa i els titulars de les dades, això és, els treballadors que hi presten els seus serveis, ja que ens referim a l'òrgan de direcció de l'empresa, i per tant, a les persones implicades directament en la direcció de l'empresa, per raó dels seus càrrecs i responsabilitats. D'aquesta manera, l'accés que pugui realitzar el Comitè de Direcció a dades dels treballadors, es fa en tant que part integrant de la pròpia empresa, i no com un tercer aliè.

Pel que fa als òrgans socials de l'empresa que realitza la consulta, els Estatuts socials de l'empresa preveuen que el govern i l'administració de la societat estaran encomanats a la Junta General d'Accionistes i al Consell d'Administració, sens perjudici dels altres òrgans previstos en els Estatuts. La consulta no es refereix a aquests òrgans (Consell d'Administració i Junta General d'Accionistes), sinó al Comitè de Direcció, i no es disposa d'informació concreta sobre la seva composició o els càrrecs de l'empresa que en formen part, ni sobre les seves funcions. Per tant, la valoració d'aquest dictamen parteix de la premissa que el tractament de les dades personals dels treballadors que podria fer el Comitè de Direcció, entraria en tot cas dins de l'àmbit de les funcions que pels Estatuts de l'empresa corresponen o poden correspondre al Comitè de Direcció.

Tot i que es pugui considerar que no estem davant d'una comunicació de dades sotmesa al règim general de l'article 11 de la LOPD, òbviament qualsevol accés a la informació personal dels treballadors, estarà condicionat al compliment dels principis i obligacions que es desprenen de la LOPD, principalment, els principis de qualitat i de finalitat, que comentarem a continuació. El compliment de les exigències derivades d'aquests principis serà fonamental perquè es pugui considerar legítim l'accés a les dades personals objecte de consulta per part del Comitè de Direcció.

Com apuntàvem, per valorar l'habilitació de l'accés a la informació objecte de consulta per part del Comitè de Direcció, des de la perspectiva de la protecció de dades, ens hem de referir als principis de qualitat i de finalitat. En concret, l'article 4 de la LOPD disposa que:

- “1. Les dades de caràcter personal només es poden recollir per ser tractades, així com sotmetre-les a aquest tractament, quan siguin adequades, pertinents i no excessives en relació amb l'àmbit i les finalitats determinades, explícites i legítimes per a les quals s'han obtingut.*
- 2. Les dades de caràcter personal objecte de tractament no es poden utilitzar per a finalitats incompatibles amb aquelles per a les quals les dades hagin estat recollides. (...).”*

És clar que en el context de la direcció de l'empresa, no podem descartar que aquesta direcció hagi de tractar determinades dades personals dels seus treballadors. Ara bé, aquest tractament només resultarà ajustat a la LOPD, quan sigui necessari per al compliment de les funcions que corresponen a l'òrgan de direcció, o més concretament, als diferents càrrecs o responsables de les diferents àrees o seccions de l'empresa que formen part d'aquest Comitè de Direcció. A més, a

partir de que es produeixi un accés legítim a la informació, es desprèn del principi de finalitat que les dades personals tractades no es podran utilitzar, a partir de llavors, per altres finalitats diferents de les que justificaven el coneixement de la informació personal per l'òrgan de direcció, o més en concret, pels càrrecs de l'empresa que en formen part.

També caldrà tenir en compte el que disposa l'article 6 de la LOPD, segons el qual:

*"1. El tractament de les dades de caràcter personal requereix el consentiment inequívoc de l'afectat, llevat que la llei disposi una altra cosa.*

*2. No cal el consentiment quan les dades de caràcter personal es recullin per a l'exercici de les funcions pròpies de les administracions públiques en l'àmbit de les seves competències; quan es refereixin a les parts d'un contracte o un precontracte d'una relació de negoci, laboral o administrativa i siguin necessàries per al seu manteniment o compliment; (...)"*

La normativa de protecció de dades parteix de la base que, amb caràcter general, cal disposar del consentiment del titular de les dades per poder-les tractar, tot i que estableix determinats supòsits en els quals no es requereix aquest consentiment. Com veiem, un d'aquests supòsits es refereix al cas en què existeix una relació laboral, i les dades són necessàries per tal que la relació laboral es pugui dur a terme.

D'aquesta previsió, en connexió amb el que es desprèn del l'article 4 de la LOPD, podem considerar que el Comitè de Direcció, o més concretament, els càrrecs o responsables de diferents àrees de l'empresa que en puguin formar part, tindran dret d'accés a la informació objecte de consulta només en la mesura que això sigui necessari per a la consecució de les funcions que tinguin assignades.

Cal recordar que ens estem referint a dades relatives a les condicions econòmiques i laborals de cadascun d'ells, fins i tot a una valoració del treballador, i en aquest sentit hem de tenir present la consideració que hem fet anteriorment, relativa a que no sembla que la funció de "representar els treballadors" sigui, amb caràcter general, pròpia d'un Comitè de Direcció. Aquesta consideració haurà de ser tinguda en compte a l'hora d'aplicar el principi de finalitat, i la proporcionalitat exigida per l'article 4 de la LOPD, esmentat. Més que en la finalitat de representació dels treballadors, l'accés a la informació per part del Comitè de Direcció, o de les persones que en formen part, s'haurà de fonamentar en la finalitat i les funcions que en cada cas els correspon complir.

L'exigència de proporcionalitat portarà, en el supòsit que ens ocupa, a que en funció de la finalitat o la funció a la que el Comitè de Direcció, o els seus membres, vulguin donar compliment en cada cas, es valori si és necessari el tractament de les dades, i si és així, es valori quines són les que en cada cas resulten adequades, pertinents i no excessives.

## VII

A continuació analitzarem la comunicació de dades dels treballadors a favor dels accionistes.

La consulta es refereix a l'abast del dret d'informació, en aquest cas, dels accionistes, en relació amb les dades que identifiquen als treballadors, així com a les condicions econòmiques i laborals de cadascun d'ells, amb el desglossament a què ja hem fet referència en apartats anteriors (nom del treballador, import i desglossament dels conceptes de la nòmina, plusos variables o fixes, i com es valora a aquest treballador).



Amb caràcter general, i pel que fa al dret d'informació dels accionistes de les societats anònimes, ens hem de remetre a allò que disposa la Llei de Societats Anònimes. Partim de la base que les accions atorguen al seu titular, accionista, la condició de soci, i una sèrie de drets reconeguts en aquesta llei i en els estatuts de l'empresa (article 48). El mateix article 48, en el seu apartat 2, disposa que en els termes establerts en la llei, i fora de les excepcions previstes, l'accionista tindrà com a mínim, entre d'altres, el dret d'informació.

L'article 112 de la mateixa llei configura el dret d'informació en els següents termes:

*“1. Hasta el séptimo día anterior al previsto para la celebración de la junta, los accionistas podrán solicitar de los administradores, acerca de los asuntos comprendidos en el orden del día, las informaciones o aclaraciones que estimen precisas, o formular por escrito las preguntas que estimen pertinentes. Los accionistas de una sociedad anónima cotizada podrán solicitar informaciones o aclaraciones o formular preguntas por escrito acerca de la información accesible al público que se hubiera facilitado por la sociedad a la Comisión Nacional del Mercado de Valores desde la celebración de la última junta general.*

*Los administradores estarán obligados a facilitar la información por escrito hasta el día de la celebración de la junta general.*

*2. Durante la celebración de la junta general, los accionistas de la sociedad podrán solicitar verbalmente las informaciones o aclaraciones que consideren convenientes acerca de los asuntos comprendidos en el orden del día y, en caso de no ser posible satisfacer el derecho del accionista en ese momento, los administradores estarán obligados a facilitar esa información por escrito dentro de los siete días siguientes al de la terminación de la junta.*

*3. Los administradores estarán obligados a proporcionar la información solicitada al amparo de los dos apartados anteriores, salvo en los casos en que, a juicio del presidente, la publicidad de la información solicitada perjudique los intereses sociales.*

*4. No procederá la denegación de información cuando la solicitud esté apoyada por accionistas que representen, al menos, la cuarta parte del capital social.”*

La informació a què poden tenir dret els accionistes dependrà dels assumptes a tractar en les juntes, i amb caràcter general es preveu, com veiem, una obligació a proporcionar aquesta informació, tret que la publicitat de la informació sol·licitada perjudiqui els interessos socials. El coneixement d'aquesta informació per part dels accionistes, es deu a que aquests tenen poder de decisió respecte els assumptes propis de la competències de la junta (articles 93 i següents de la Llei de Societats Anònimes).

Tot i que la llei es refereix, en general, al dret dels accionistes a rebre informació, sense establir diferències en funció del tipus d'informació, és clar que quan la informació contingui dades de caràcter personal, l'accés que hi puguin tenir els accionistes queda condicionat als límits que disposa la LOPD.

Hem de tenir en compte els principis de qualitat i de finalitat en el tractament de dades personals (article 4 de la LOPD), ja citats en aquest dictamen. Segons aquests principis, només correspon tractar les dades adequades, pertinents i no excessives per a finalitats determinades, explícites i legítimes, sense que es puguin utilitzar per a finalitats incompatibles. Per tant, amb caràcter general, i des de la perspectiva de la protecció de dades, la previsió general de l'article 112 de la Llei de Societats Anònimes no resulta una habilitació legal suficientment específica per considerar

adequat l'accés al conjunt de les dades objecte de consulta, de forma generalitzada en relació amb els treballadors, sense comptar amb el consentiment d'aquests.

Aquesta consideració resulta coherent amb el contingut de l'article 200 de la Llei de Societats Anònimes, relatiu a la Memòria en la que es completa, amplia i comenta el contingut dels altres documents que integren els comptes anuals (articles 172 i 199). Aquesta Memòria ha de tenir un contingut mínim, en el qual s'inclou, entre d'altres:

*"(...) Octava. El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, expresado por categorías, así como los gastos de personal que se refieran al ejercicio, desglosando los importes relativos a sueldos y salarios y los referidos a cargas sociales, con mención separada de los que cubren las pensiones, cuando no estén así consignadas en la cuenta de pérdidas y ganancias.*

*La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros.*

*Novena. El importe de los sueldos, dietas y remuneraciones de cualquier clase devengados en el curso del ejercicio por el personal de alta dirección y los miembros del órgano de administración, cualquiera que sea su causa, así como de las obligaciones contraídas en materia de pensiones o de pago de primas de seguros de vida respecto de los miembros antiguos y actuales del órgano de administración y personal de alta dirección. Cuando los miembros del órgano de administración sean personas jurídicas, los requerimientos anteriores se referirán a las personas físicas que los representan.*

*Estas informaciones se podrán dar de forma global por concepto retributivo.*

*Décima. El importe de los anticipos y créditos concedidos al personal de alta dirección y a los miembros de los órganos de administración, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía. Cuando los miembros del órgano de administración sean personas jurídicas, los requerimientos anteriores se referirán a las personas físicas que los representan.*

*Estas informaciones se podrán dar de forma global por cada categoría. (...)"*

Com veiem, la Llei de Societats Anònimes disposa que informació diversa sobre determinat personal, -d'alta direcció i membres de l'òrgan d'administració-, despeses de personal, imports relatius a sous i salaris, dietes i remuneracions, etcètera, han de quedar reflectides en la memòria.

La pròpia norma preveu que determinada informació també "pot donar-se" globalment, per categories o per conceptes retributius, de manera que la normativa aplicable no descarta la possibilitat que la informació personalitzada o relacionada amb determinades persones físiques, es pugui arribar a facilitar als accionistes.

D'altra banda, convé destacar que, entre la informació citada en la Llei de Societats Anònimes, que pot tenir una publicitat per incloure's en la memòria, no es fa cap esment a la "valoració" concreta dels treballadors, informació que per tant no hauria de ser objecte de comunicació als accionistes sense el corresponent consentiment dels titulars de les dades.

Pel que fa a les dades de condicions econòmiques i laborals del conjunt dels treballadors, com veiem, no hi ha referències concretes, com les relatives al personal d'alta direcció, entre d'altres. No sembla que de la previsió "Octava", citada, es pugui deduir una comunicació d'informació detallada o personalitzada, amb caràcter general. És a dir, no hi ha una previsió de comunicació general del conjunt de dades dels treballadors, en els termes apuntats en la consulta.

Tot i que la normativa aplicable no conté una previsió de comunicació, en termes generals, i suficientment explicitada, de les dades associades a cadascun dels treballadors, no es pot descartar que per a casos concrets, no es pugui realitzar la comunicació amb el corresponent exercici de ponderació (article 4 de la LOPD) davant d'una petició d'accés per part dels accionistes. Així, caldria ponderar, en aplicació dels principis de qualitat i de finalitat, citats, si algunes de les dades en qüestió resulten adequades, pertinents i no excessives per al compliment de les finalitats legítimes de la junta d'accionistes. Només si es supera aquest requisit, es podria considerar que l'accés és ajustat a la normativa de protecció de dades personals.

Així doncs, per aplicació del règim general previst en l'article 11 de la LOPD, i a menys que es compti amb habilitació legal expressa, no es considera ajustat a les exigències de la LOPD l'accés per part dels accionistes global i de forma generalitzada a la informació vinculada a tots els treballadors de l'empresa, en els termes plantejats, a menys que es disposi del consentiment dels titulars de les dades, és a dir, dels propis treballadors.

Des de la perspectiva de la protecció de dades, només cabria considerar que existeix habilitació per a un accés dels accionistes a dades personals dels treballadors, i sempre de manera excepcional, quan es pugui justificar que el tractament (accés) d'aquestes dades personals és estrictament necessari per al compliment de les finalitats legítimes que corresponen als accionistes.

Per tant, si bé en cap cas no hi ha habilitació suficient que pugui permetre l'accés al conjunt de totes les dades objecte de consulta, de forma generalitzada i en relació amb el conjunt dels treballadors (amb la salvetat feta per al personal d'alta direcció i membres de l'òrgan d'administració), no podem descartar que, excepcionalment, i a partir del corresponent judici de proporcionalitat, l'accés en casos concrets a determinades dades adequades, pertinents i no excessives de treballadors determinats, resulti conforme a la LOPD, sempre que sigui per a la consecució de les funcions legítimes de la junta d'accionistes.

D'acord amb les consideracions fetes fins ara, en relació amb la consulta plantejada per una empresa pública catalana, es fan les següents,

## **Conclusions,**

El conjunt de dades relatives a les condicions econòmiques i laborals dels treballadors, així com les dades relatives a la valoració sobre el treballador, constitueix informació personal sotmesa a la protecció de la LOPD, en especial, respecte la seva cessió o comunicació.

La comunicació de les dades al Comitè d'Empresa s'ha de realitzar conforme el règim establert en l'article 11 de la LOPD. Principalment, cal comptar amb el consentiment dels treballadors en tant que titulars de les dades o, com a excepció, amb habilitació legal específica.

Amb caràcter general l'Estatut dels Treballadors no reconeix expressament als representants dels treballadors el dret a accedir al conjunt de la informació sobre condicions econòmiques i laborals associada a cada treballador concret, en els termes exposats en la consulta, més enllà del nom del treballador i de les dades bàsiques sobre les retribucions que sí estiguin incloses en la còpia bàsica del contracte (article 8.3.a) ET). Per tant, fora d'aquest supòsit, amb caràcter general, caldrà comptar amb el consentiment del titular.

El Comitè de Direcció, o més concretament, els seus membres, poden tenir dret d'accés a les dades objecte de consulta, només en la mesura que això sigui necessari per a la consecució de les funcions que tenen assignades. Caldrà tenir en compte, especialment, que només és legítim en aquest context el tractament de les dades adequades, pertinents i no excessives, en funció de la finalitat legítima que s'al·legui en cada cas (article 4 LOPD).

Amb caràcter general, la Llei sobre Societats Anònimes, que reconeix un dret d'informació a favor dels accionistes, no conté una previsió de comunicació general i suficientment explicitada de les dades del conjunt dels treballadors, en els termes apuntats en la consulta.

Per tant, a banda de les previsions respecte determinades persones (personal d'alta direcció i membres de l'òrgan d'administració), només es pot considerar que pot existir habilitació per a l'accés en supòsits concrets i respecte les dades de treballadors determinats, quan les dades resultin adequades, pertinents i no excessives, per a l'exercici de les funcions legítimes de la junta d'accionistes.