

**Dictamen en relació amb la consulta plantejada per una entitat de dret públic, sobre l'afectació de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, a les conclusions del Dictamen 7/2013 de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades.**

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades una consulta d'una entitat de dret públic (en endavant, l'entitat), en la que es consulta si la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (en endavant, LTC), pot haver modificat les conclusions del Dictamen 7/2013, d'aquesta Autoritat (Apdcat).

En el Dictamen 7/2013, esmentat, aquesta Autoritat va atendre una consulta de la mateixa entitat, en relació amb el dret del Comitè d'Empresa a rebre còpia de la Relació de Llocs de Treball (RLT) del personal laboral de l'entitat i d'informació sobre les condicions econòmiques dels treballadors.

La consulta s'acompanya de còpia de l'esmentat Dictamen 7/2013, d'aquesta Autoritat.

Analitzada la petició, vista la normativa vigent aplicable i l'informe de l'Assessoria Jurídica, es dictamina el següent.

I

(...)

II

L'entitat consulta si la LTC hauria modificat les conclusions del Dictamen 7/2013, de l'Apdcat, que analitzava el dret del Comitè d'Empresa de l'entitat a conèixer la Relació de Llocs de Treball (RLT) del personal laboral de l'entitat, i a conèixer determinada informació sobre les condicions econòmiques dels treballadors.

El Dictamen 7/2013, citat, es va emetre arran de la consulta de l'entitat, que plantejava si el Comitè d'Empresa té dret a que se li lliuri l'RLT del personal laboral de l'entitat. En cas afirmatiu, l'entitat demanava aclariments sobre la informació que ha de comprendre l'RLT i sobre la informació concreta que es podria comunicar al Comitè d'Empresa.

En síntesi, aquesta Autoritat va considerar que calia donar publicitat a l'RLT dels treballadors laborals de l'entitat i posar-la a disposició del Comitè d'Empresa, amb el contingut mínim que disposa la normativa (art. 74 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), i art. 29 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública (DL 1/1997)).

Val a dir que l'accés a determinada informació retributiva associada o vinculada a una determinada plaça o lloc de treball de les administracions públiques és una qüestió que ha estat analitzada, amb anterioritat, en diverses ocasions per aquesta Autoritat (per

exemple, a banda de l'esmentat Dictamen 7/2013, en els dictàmens 13/2016, 59/2015, 36/2015, CNS 46/2014, CNS 9/2014, als que ens remetem, disponibles al web [www.apd.cat](http://www.apd.cat)).

En qualsevol cas, en la present consulta es pregunta sobre quin és el règim aplicable a la comunicació de les RLT, tenint en compte la legislació de transparència. Però la consulta va més enllà atès que també es pregunta sobre la possible comunicació al Comitè d'Empresa de *"les retribucions personals vinculades a un treballador"*.

Situada la consulta en aquests termes, cal partir de la base que la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (LOPD) defineix en el seu article 3.a) les dades de caràcter personal com *"qualsevol informació referent a persones físiques identificades o identificables"*. El Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de desplegament de l'LOPD (RLOPD) considera com a persona identificable *"qualsevol persona la identitat de la qual es pugui determinar, directament o indirectament, mitjançant qualsevol informació referida a la seva identitat física, fisiològica, psíquica, econòmica, cultural o social"*, sempre que aquesta identificació no requereixi *"terminis o activitats desproporcionats"* (article 5.1.o).

Així, totes les dades dels treballadors de què disposa l'entitat, siguin laborals, funcionaris, o eventuais, que els identifiquen o bé que permeten la seva identificació, així com aquelles dades que puguin referir-se més específicament al lloc de treball que ocupen, però que s'associen o es vinculen a un treballador concret i per tant l'identifiquen, són dades de caràcter personal i queden protegides pels principis i garanties que estableix l'LOPD.

### III

L'entitat que formula la consulta, és una entitat de dret públic de la Generalitat amb personalitat jurídica pròpia, plena capacitat d'obrar i patrimoni propi per a assolir els seus objectius, adscrita al Departament (...).

Segons disposa l'article 3.b) de la LTC, aquesta llei resulta aplicable als *"organismes i ens públics, les societats amb participació majoritària o vinculades, les fundacions del sector públic, les entitats de dret públic dependents o vinculades amb les administracions a què fa referència la lletra a, les entitats de dret públic que actuen amb independència funcional o amb una autonomia especial reconeguda per llei que exerceixen funcions de regulació o supervisió externa sobre un determinat sector o activitat, (...)"*.

Per tant, l'entitat ha de donar compliment a les previsions de la legislació de transparència, en concret, la LTC, així com la Llei 19/2013, de 9 de desembre, estatal, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LT)).

S'ha de tenir en compte que la informació associada al lloc de treball ha de ser publicada en l'RLT. Així és després tant de l'EBEP i el Decret legislatiu 1/1997, com de la mateixa legislació sobre transparència, que preveu l'obligació de fer pública l'RLT, (art. 8.1.d) i art. 9.1.d) LTC), en termes de *"publicitat activa"* (art. 2.1) LTC), obligació a la que l'entitat ha donat compliment, segons la informació disponible al web de l'entitat. Tenint en compte això, no hi hauria cap problema en poder lliurar al Comitè d'Empresa aquella informació que ha de contenir la RLT, en els termes previstos en la normativa citada.

La publicació de l'RLT per una banda, i la publicitat obligatòria de la provisió dels llocs de treball de l'Administració per una altra (ex. art. 9.1.e) LTC), pot oferir informació que es pot interrelacionar fàcilment de manera que permeti conèixer determinats aspectes de les retribucions percebudes per treballadors concrets de l'entitat, en el cas que ens ocupa, cosa que podria permetre un cert control per part de la ciutadania sobre l'ús correcte dels fons públics. En qualsevol cas, la protecció de dades no suposa un impediment per a que es pugui arribar a conèixer aquesta informació, ja que així s'ha previst a l'LTC.

Ara bé, la consulta no es limita a les retribucions que figuren a l'RLT, sinó que es refereix també a qualsevol altra retribució percebuda pels treballadors de l'entitat.

#### IV

L'article 18 de la LTC estableix que *"les persones tenen el dret d'accedir a la informació pública, a què fa referència l'article 2.b, a títol individual o en nom i representació de qualsevol persona jurídica legalment constituïda"* (apartat 1).

L'esmentat article 2.b) defineix *"informació pública"* com *"la informació elaborada per l'Administració i la que aquesta té en el seu poder com a conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions, inclosa la que li subministren els altres subjectes obligats d'acord amb el que estableix aquesta llei"*.

En termes similars es pronuncia la LT en els seus articles 12 (dret d'accés a la informació pública) i 13 (definició d'informació pública).

En aquells casos en què l'accés a determinada informació pública pot afectar de manera directa la protecció de les dades personals (article 18.4 CE), la mateixa legislació de transparència (LTC i LT) aclareix la relació entre aquests dos drets i estableix els corresponents mecanismes d'equilibri i de ponderació.

Des de la perspectiva de la legislació de transparència, l'exercici del dret d'accés a informació, en el cas que ens ocupa, pels òrgans de representació dels treballadors en relació amb conceptes retributius que van més enllà de la informació que ha de contenir l'RLT i que es relacionen directament amb la persona física que ocupa la plaça (conceptes com podrien ser el cobrament d'hores extraordinàries per part d'un treballador, els triennis a què té dret el treballador, les pagues extraordinàries, o el complement de productivitat, etc), podria comportar un accés a dades personals (art. 3.a) LOPD), de manera que caldrà tenir en compte els límits al dret d'accés, segons les previsions dels articles 20 a 24 de la LTC.

L'article 20 de la LTC disposa que: *"El dret d'accés a la informació pública es garanteix a totes les persones, d'acord amb el que estableix aquesta llei. El dret d'accés a la informació pública només pot ésser denegat o restringit per les causes expressament establertes per les lleis"* (apartat 1), i que *"Les limitacions legals al dret d'accés a la informació pública han d'ésser aplicades d'acord amb llur finalitat, tenint en compte les circumstàncies de cada cas concret, s'han d'interpretar sempre restrictivament en benefici d'aquest dret i no es poden ampliar per analogia."* (apartat 2).

Segons disposa l'article 23 LTC: *"Les sol·licituds d'accés a la informació pública han d'ésser denegades si la informació que es vol obtenir conté dades personals especialment protegides, com ara les relatives a la ideologia, l'afiliació sindical, la religió, les creences, l'origen racial, la salut i la vida sexual, i també les relatives a la comissió d'infraccions penals o administratives que no comportin l'amonestació pública"*

*a l'infractor, llevat que l'afectat hi consenti expressament per mitjà d'un escrit que ha d'acompanyar la sol·licitud."*

A l'RLT publicada al web de l'entitat, es fa constar el "sou base", el "complement de valoració" i el "descompte reg. Conveni". A banda d'això, la consulta no aporta documentació concreta sobre altres possibles retribucions complementàries de les que puguin beneficiar-se els treballadors laborals que ocupen places a l'entitat.

En principi, atesa la informació disponible, pel que fa a aquells conceptes retributius que s'associen a la persona treballadora i no a la plaça (realització d'hores extres, triennis, complements de productivitat, etc), no sembla que hi hagi d'haver informació especialment protegida.

Sobre això, a tall d'exemple, hi hauria informació relacionada amb les retribucions que perceben els treballadors que, com ha fet avinent aquesta Autoritat en ocasions anteriors (entre d'altres, en els Informes IAI 9/2016, i 17/2016, que es poden consultar al web de l'Autoritat), pot contenir informació especialment protegida als efectes de l'article 23 LTC. Així, en la nòmina dels treballadors, hi pot figurar informació personal (números identificatius, retencions, deduccions, descomptes, aportacions a organitzacions sindicals, dades bancàries, el número d'afiliació a la seguretat social, el número del DNI o, fins i tot en alguns casos, informació personal sobre embargaments de sou administratius o judicials, bestretes o d'altres circumstàncies personals, etc), de manera que l'accés a aquesta informació podria permetre, per exemple, tenir coneixement de determinades deduccions que, ni que sigui de forma indirecta, poden donar informació sobre la salut de la persona afectada, com ara qüestions relatives a la salut laboral, situacions de discapacitat o l'afiliació sindical.

En el cas però que es tracti de retribucions íntegres, com sembla que seria el cas que es planteja, la informació no contindria aquest tipus d'informació especialment protegida.

## V

Vist que, en el cas que ens ocupa, no sembla que la informació en qüestió hagi de contenir dades especialment protegides, als efectes d'atorgar o denegar l'accés a informació relativa a retribucions associades a la persona treballadora al Comitè d'Empresa, resultarà d'aplicació l'article 24 de la LTC, segons el qual:

*"1. S'ha de donar accés a (...).*

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

*(...)."*

A aquesta mateixa ponderació de drets i interessos fa referència l'article 15.3 de la LT, al qual ens remetem.

Segons l'article 24.2.b) LTC, cal tenir en compte com a element de ponderació, entre d'altres, la finalitat de l'accés. En relació amb aquest element de ponderació, cal tenir en compte que qui sol·licita l'accés a informació de conceptes retributius dels treballadors laborals de l'entitat és el Comitè d'Empresa, que ostenta legalment la condició d'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors a l'empresa o centre de treball, per a la defensa dels seus interessos. Així, pel que fa al personal sotmès al dret laboral, l'Estatut dels Treballadors (ET) reconeix un dret d'informació als Delegats de Personal i Comitès d'Empresa (arts. 62 i 63.1 ET), per al compliment de les seves funcions, en relació amb les quals el Comitè d'Empresa té dret a ser informat i consultat per l'empresari sobre les qüestions que puguin afectar els treballadors, així com sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació a l'empresa (art. 64 ET).

Fem extensiva aquesta consideració al supòsit -que no és específicament el que es planteja- que siguin els òrgans de representació dels funcionaris els que exerceixin un dret d'accés a informació pública. Segons l'article 40.1 de l'EBEP, les Juntes de Personal i els delegats de personal, en el seu cas, tenen entre les seves funcions, entre d'altres, rebre informació sobre la política de personal, així com sobre les dades referents a l'evolució de les retribucions, evolució probable de l'ocupació en l'àmbit corresponent i programes de millora de rendiment.

En qualsevol cas, pel que fa a aquest dret d'informació que la normativa (EBEP i ET) reconeix als òrgans de representació dels treballadors públics, cal fer notar, com ha fet avinent aquesta Autoritat en ocasions anteriors, que el dret a tenir informació sobre "*l'evolució de les retribucions*" no equival a conèixer el detall de les retribucions de tots els treballadors. És a dir, de les previsions de l'EBEP i l'ET, no es pot inferir una habilitació general per a comunicar el conjunt de retribucions percebudes pels treballadors d'una organització, als òrgans de representació. Aquesta comunicació, individualitzada i associada a tots els treballadors, de conceptes retributius no vinculats al lloc de treball sinó a la persona, extralimitaria les previsions de l'EBEP i l'ET respecte la informació que cal comunicar als òrgans de representació esmentats.

Ara bé, això no vol dir que el Comitè d'Empresa, atesos els criteris de ponderació de l'article 24 LTC, no hagi de conèixer determinada informació, quan exerceix les seves funcions legítimes.

Cal tenir en compte l'interès públic en la divulgació de la informació al Comitè d'Empresa, com a element de ponderació.

En relació amb això, el Preàmbul de la LT estableix que:

*"La transparencia, el acceso a la información pública y las normas de buen gobierno deben ser los ejes fundamentales de toda acción política. Sólo cuando la acción de los responsables públicos se somete a escrutinio, cuando los ciudadanos pueden conocer cómo se toman las decisiones que les afectan, cómo se manejan los fondos públicos o bajo qué criterios actúan nuestras instituciones podremos hablar del inicio de un proceso en el que los poderes públicos comienzan a responder a una sociedad que es crítica, exigente y que demanda participación de los poderes públicos."*

En la mateixa línia, segons el Preàmbul de la LTC:

*"En un context d'estat democràtic i de dret, tots els poders públics tenen la legitimitat que els dóna la participació ciutadana en llur configuració (de manera directa o indirecta), la qual cosa obliga a donar compte a la ciutadania, d'acord amb el principi de responsabilitat, de la seva activitat i de la gestió dels recursos públics que s'han posat al seu abast."*

Com ha fet avinent aquesta Autoritat, entre d'altres, en el Dictamen 70/2015, forma part de la filosofia de la legislació de transparència que les Administracions públiques hagin de retre comptes als ciutadans, en relació, entre d'altres qüestions, amb la gestió i el destí que aquestes donen als fons públics, com ara els que es destinen a les retribucions que perceben els treballadors del sector públic. Així, la legislació de transparència dota als ciutadans d'una capacitat de control sobre els fons públics, en definitiva, de fer un seguiment de la utilització dels diners públics.

Si els ciutadans han de poder tenir aquesta capacitat de controlar i demanar comptes a les Administracions públiques, amb més motiu, si escau, cal reconèixer aquesta capacitat als representants dels treballadors, quan exerceixen les funcions que específicament els atorga la normativa.

Per tot això, als efectes de la ponderació prevista en la legislació de transparència (art. 24 LTC), el fet que el dret d'accés a informació pública l'exerceixin els òrgans de representació dels treballadors per al compliment de les funcions que els reconeix la legislació (EBEP i ET), ha de ser tingut en compte per determinar si en alguns casos han de poder conèixer informació relacionada amb conceptes retributius de l'RLT associats a la persona treballadora, i no al lloc de treball i, per tant, si el dret a la protecció de dades ha de cedir enfront el dret d'accés a informació.

S'ha de tenir en compte la previsió de l'article 15.4 de la LT, segons al qual *"no será aplicable lo establecido en los apartados anteriores si el acceso se efectúa previa disociación de los datos de carácter personal de modo que se impida la identificación de las personas afectadas."*

És a dir, si la informació personal sol·licitada pels òrgans de representació dels treballadors per al compliment de les seves finalitats es comunica en forma dissociada, de manera que no es permeti la identificació directa ni indirecta del treballador (art. 5.1.e) RLOPD), no caldria aplicar els límits establerts per la legislació de transparència en relació amb la protecció de dades personals (art. 15 LT, i arts. 23 i 24 LTC).

La dissociació prèvia de les dades personals (art. 15.4 LT) pot ser en alguns casos una opció vàlida i ajustada a la legislació de transparència, sempre que conèixer la identitat dels treballadors afectats no sigui rellevant per satisfer les finalitats legítimes de control, en aquest cas, del Comitè d'Empresa.

Sens perjudici d'això, tampoc no es pot descartar que, en exercici de les funcions que el marc normatiu atribueix als òrgans de representació dels treballadors, en un moment determinat acabi sent necessari disposar de la identificació d'algun treballador o treballadors concrets, de manera que se l'hagi d'identificar i relacionar-lo amb la informació sobre els concrets complements retributius que percep. A tall d'exemple, com es feia avinent en el Dictamen 36/2015, aquest podria ser el cas en què els representants dels treballadors detectin, a partir de la informació sobre determinats complements retributius que en un primer moment s'hagi pogut facilitar de forma dissociada, determinades situacions anòmales o irregulars en relació amb l'adjudicació d'alguns complements entre determinats membres del col·lectiu de treballadors examinat.

A l'hora de considerar si la protecció de dades ha de cedir enfront del dret d'accés a informació dels òrgans de representació dels treballadors, també caldrà tenir en compte, com a element de ponderació, si la sol·licitud es formula en relació amb un treballador concret de l'entitat, o bé si la sol·licitud es formula en termes més amplis, en relació amb el conjunt dels treballadors laborals.

Cal fer avinent que, en atenció a la legislació de transparència, les retribucions percebudes per determinades persones que presten els seus serveis en una administració pública han de ser de coneixement general. Ara bé, això no abasta tots els empleats públics o, en el cas objecte de consulta, no seria aplicable per al conjunt dels treballadors laborals de l'entitat. Així, la publicació de totes les retribucions percebudes pels empleats públics, suposaria una ingerència en el dret a la protecció de dades que no ha estat volguda pel legislador quan ha regulat els deures de publicitat activa en matèria de retribucions.

En aquest sentit, l'article 11.1.b) de la LTC estableix que l'Administració ha de fer pública, entre d'altra informació relativa a la gestió econòmica i pressupostària, *“les retribucions, indemnitzacions i dietes, les activitats i els béns dels membres del Govern, dels alts càrrecs de l'Administració pública i del personal directiu dels ens públics, les societats, les fundacions i els consorcis, i les indemnitzacions que han de percebre en deixar d'exercir el càrrec”*.

Sobre això, l'article 4.2.c) de la LTC disposa que, als efectes del que estableix aquesta llei, tenen consideració d'alts càrrecs al servei dels altres organismes públics a què fa referència l'article 3 de la mateixa LTC, els titulars o membres dels òrgans de govern i els càrrecs directius dels dits organismes, en el cas que ens ocupa, l'entitat.

Així mateix, l'article 8.1.f) de la LT, estableix que els subjectes inclosos en llur àmbit d'aplicació han de publicar a la seva seu electrònica o pàgina web *“las retribuciones percibidas anualmente por los altos cargos y máximos responsables”*, així com *“las indemnizaciones percibidas, en su caso, con ocasión del abandono del cargo”*.

Conseqüència lògica d'aquestes previsions de la legislació de transparència, és que els òrgans de representació dels treballadors han de poder tenir accés a la informació relativa a les retribucions dels alts càrrecs i personal directiu.

En qualsevol cas, més enllà d'aquestes previsions, que afectarien només a determinats càrrecs de l'entitat, pel que fa a l'accés a les retribucions percebudes per la resta dels treballadors laborals de l'entitat, cal tenir presents les previsions de l'article 11.1 de la LTC. D'acord amb la lletra e) d'aquest apartat 1, l'Administració ha de fer pública, entre d'altra informació relativa a la gestió econòmica i pressupostària, *“la informació general sobre les retribucions, indemnitzacions i dietes percebudes pels empleats públics, agrupada en funció dels nivells i els cossos.”*

Aquesta obligació comporta donar difusió a determinada informació econòmica (retribucions, indemnitzacions i dietes), en funció dels nivells i els cossos a què pertanyin els llocs de treball, sense que s'hagi d'indicar la identitat de la persona concreta que ocupa un determinat lloc de treball.

Pel que fa a la possibilitat de lliurar informació individualitzada sobre els retribucions percebudes per la resta de treballadors, com ha posat de manifest aquesta Autoritat en ocasions anteriors (entre d'altres, Dictamen 36/2015, o Informes IAI 16/2016, i IAI 9/2016 (FJ VI)), en línia amb el que ha establert també el Consell de Transparència i Bon Govern (Informe de 23 de març de 2015), cal distingir dues situacions:

*“a) Per una banda el personal que ocupa llocs de confiança o d'especial responsabilitat dins de l'organització, estigui vinculat amb l'empresa per un contracte d'alta direcció o d'un altre tipus. Tot i que en aquests casos la llei no preveu la publicació de les seves retribucions al Portal de la Transparència, pel que fa a les sol·licituds d'accés a la informació, en principi a aquest personal li poden ser*

*extensibles les consideracions fetes respecte al personal directiu, atès que per la singularitat dels llocs i també pel nivell retributiu que solen portar associat, el coneixement de les seves retribucions pot ser rellevant per al control de la utilització dels recursos públics. Resultaria justificat en aquest cas facilitar informació individualitzada sobre els llocs, fins i tot identificant les persones afectades.*

*b) Per altra banda, pel que fa a la resta de personal en el qual no concorrin aquestes circumstàncies, en principi, atès que es tracta de llocs amb menor nivell de responsabilitat, i consegüentment amb un menor nivell retributiu, l'avaluació de la utilització dels recursos públics podria fer-se sense necessitat d'identificar les persones afectades.*

*S'ha de tenir en compte que la publicació dels ingressos d'una persona física facilita l'obtenció d'un perfil econòmic de la persona afectada que pot acabar tenint perjudicis per a la persona afectada, tant en l'àmbit professional, com davant d'institucions financeres, socialment etc.. Per això, no sembla que estigui justificat donar accés de manera generalitzada a les retribucions percebudes per cada treballador concret, més enllà de la possibilitat de facilitar la informació sobre les retribucions agrupada per categories o segons els diferents tipus de llocs de treball, atès que aquestes alternatives permeten fer una avaluació de la utilització dels recursos públics sense sacrificar innecessàriament el dret a la protecció de dades de les persones afectades.  
(...)"*

Així, als efectes de ponderar l'accés a informació en supòsits com el que es planteja, cal tenir en compte les característiques pròpies de determinats llocs de treball, per determinar si s'ha de prioritzar l'accés a la informació, atès l'interès públic en conèixer-la, o bé si cal prioritzar els drets dels afectats.

Al marge d'això, tal com ja s'ha apuntat, en la ponderació per determinar la possibilitat d'accés s'ha de tenir en compte les funcions que tenen atribuïdes els representants dels treballadors. Per a dur-les a terme, pot no ser necessari un accés generalitzat, de manera individualitzada a les retribucions percebudes per tots i cadascun dels treballadors, però en canvi no es pot descartar que en supòsits concrets (p. ex. si hi ha indicis d'alguna irregularitat en la qual pot ser rellevant la identitat dels treballadors afectats) pugui ser necessari identificar algun o alguns treballadors. En aquest cas la comunicació d'informació personal s'haurà d'acotar al treballador o treballadors afectats, i no així a d'altres treballadors laborals de l'entitat, atès el principi de qualitat de les dades personals (art. 4 LOPD). De tota manera, no sembla que sigui aquest el cas plantejat a la consulta, atès que es sol·licita un accés generalitzat a les retribucions de tots els treballadors.

Finalment, cal fer avinent que, en cas de donar informació específica sobre determinats complements retributius associats a un treballador concret al Comitè d'Empresa, de manera que se l'identifiqui, atès que podrien quedar afectats els seus drets o interessos, d'acord amb l'article 31.1 de la LTC, s'hauria de donar trasllat de la petició d'accés al treballador o treballadors afectats, per tal que, en el termini de 10 dies, puguin fer les al·legacions que considerés pertinents.

Finalment, cal assenyalar que, en qualsevol cas, la normativa de protecció de dades personals serà d'aplicació al tractament posterior de la informació personal obtinguda pels òrgans de representació dels treballadors –en aquest cas, el Comitè d'Empresa- a través de l'exercici del dret d'accés (article 15.5 LT).



D'acord amb aquestes consideracions, es fan les següents,

### **Conclusions,**

Atès que la publicació de l'RLT està prevista en normes amb rang legal (EBEP i Decret legislatiu 1/1997), així com per la mateixa legislació sobre transparència (art. 8.1.d) i art. 9.1.d) LTC), la normativa de protecció de dades personals no impedeix que es lliuri al Comitè d'Empresa aquesta informació.

Els òrgans de representació dels treballadors han de poder tenir accés a la informació relativa a les retribucions dels alts càrrecs i personal directiu de l'entitat, com també de les persones que ocupen llocs que puguin ser qualificats de confiança o d'especial responsabilitat dins l'entitat.

En la resta de casos, pel que fa als complements retributius associats al treballador, es pot comunicar la informació als òrgans de representació dels treballadors sense que es pugui identificar la persona concreta que els percep. Això, sens perjudici que en determinats casos sí que pugui ser justificat que els representants dels treballadors puguin accedir a les retribucions íntegres de determinats treballadors.

Barcelona, 18 de juliol de 2016