

Dictamen sobre la consulta formulada per un Col·legi professional en relació amb una sol·licitud d'informació presentada pel Comitè d'Empresa.

Es presenta a l'Autoritat Catalana Protecció de Dades un escrit d'un Col·legi professional en que demana el parer de l'Autoritat en relació amb una sol·licitud d'informació presentada pel Comitè d'Empresa de la Corporació.

En concret, segons exposa l'ens consultant, el Comitè d'empresa -vetllant pel bon compliment del conveni subscrit entre empresa i treballadors, i a l'empara de l'article 64 del Estatut dels Treballadors- hauria sol·licitat la informació i documentació que es transcriu a continuació:

- 1) *Model 190 del darrer exercici.*
- 2) *Model 111 corresponent al primer i segon trimestre de 2016, i primer trimestre de 2017.*
- 3) *Darrer Balanç de gestió, compte de resultats i memòria.*
- 4) *Llistat de treballadors de l'any 2016.*
- 5) *Còpia bàsica dels contractes dels vuit treballadors que apareixen identificats la sol·licitud.*
- 6) *TC2 del mes d'abril de 2017.*
- 7) *TC1 dels mesos de gener, febrer, març i abril de 2017.*
- 8) *Llistat dels 29 treballadors, que suposadament rebien bonus amb caràcter previ a les negociacions de darrer conveni col·lectiu, segons expressa el comunicat de data 25 de maig (...)*"

El Col·legi especifica quines són les dades que contindrien els documents sol·licitats en els punts 1, 5, 6, i 8, que entén que seria informació més sensible, i demana el parer de l'Autoritat sobre si s'ha de facilitar la informació sol·licitada pel Comitè d'empresa, amb quins límits, en quin format i amb quines prevencions.

Analitzada la consulta, que no s'acompanya de cap altre document, i d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica emeto el dictamen següent.

I

(...)

II

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".

Per la seva part, el Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de desplegament de l'LOPD (RLOPD) concreta, en el seu article 5.1.f), que s'entén per dada personal *“qualsevol informació numèrica, alfabètica, gràfica, fotogràfica, acústica o de qualsevol altre tipus que concerneix persones físiques identificades o identificables”*, considerant 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).

Les dades sobre els treballadors del Col·legi o sobre els professionals que mantenen vincles contractuals amb la corporació, en la mesura que els identifiquen o permeten la seva identificació, són dades de caràcter personal i resten sotmeses als principis i garanties de l'LOPD.

Des de la perspectiva de la protecció de dades de caràcter personal, l'accés per part del comitè d'empresa a la informació personal dels treballadors o d'altres persones (professionals que presten serveis a la corporació), constitueix una cessió de dades (article 3.i) LOPD) que ha d'adequar-se al règim de l'article 11 de l'LOPD.

D'acord amb l'apartat 1 d'aquest precepte, *“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”*. Aquesta regla general troba però determinades excepcions, entre d'altres, quan la comunicació estigui autoritzada en una llei o norma amb rang de llei (apartat 2.a)).

No sembla en aquest cas, que es disposi del consentiment dels titulars de les dades, i tenint en compte que és el comitè d'empresa qui sol·licita la informació, caldrà veure les previsions contingudes en el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET), aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, marc normatiu regulador dels òrgans representatius dels treballadors, i valorar si aquesta Llei habilitaria la comunicació o cessió de dades pretesa.

III

L'Estatut dels Treballadors atribueix al comitè d'empresa, com a òrgan representatiu i col·legiat del conjunt de treballadors de l'empresa (article 63.1 ET), determinades funcions per a l'exercici de les quals els reconeix el dret a accedir a determinada informació, que podria incloure dades personals dels treballadors.

L'article 64.1 ET disposa que: *“El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.”* Afegint que s'entén per informació *“la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen.”* (....)

A continuació els apartats 2 a 5, contenen previsions específiques en relació a les qüestions o matèries sobre els quals els comitès d'empresa tenen dret a rebre informació, alguna d'elles amb una periodicitat trimestral (art. 64.2 ET), d'altres anual (art. 64.3 ET) i d'altres quan sigui procedent (art. 64.4 i 5 ET).

L'apartat 7, sota el títol "*Derechos de información i consulta i competències*" atribueix al comitè d'empresa, entre d'altres, la funció " 1 *De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el 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.*"

En el cas sotmès a dictamen, el comitè d'empresa hauria demanat tot un conjunt d'informació per tal de vetllar pel bon compliment del conveni col·lectiu de treball del Col·legi professional.

Aquesta sol·licitud ve precedida d'una petició anterior, en què el Comitè d'empresa qüestionava l'existència d'unes quantitats extraordinàries (premis o compensacions) suposadament percebudes per un determinat grup de treballadors, les quals al parer del Comitè, no estarien previstes en el conveni col·lectiu. El comitè hauria demanat informació sobre els beneficiaris d'aquests emoluments, les quantitats percebudes i els motius justificatius de les mateixes.

Situats en aquest context, convé analitzar els diversos documents sol·licitats, la naturalesa de les dades personals que hi poden constar, i valorar si l'obtenció de la informació és rellevant per a l'exercici de la funció de vigilància i control de la normativa laboral i els pactes acordats que l'article 67.4 ET atribueix al comitè d'empresa, circumstància que en cas d'apreciar-se, habilitaria una cessió de dades a tercers sense comptar amb el consentiment de les persones afectades als efectes de l'article 11.2.a) de l'LOPD.

Per altra banda, cal tenir en compte les previsions d'una altra normativa de rang legal, als efectes de l'aplicació del règim de comunicació de dades previst a l'article 11.2.a) de l'LOPD.

La Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (Llei 19/2014) té per objecte, entre d'altres, "regular i garantir la transparència de l'activitat pública", així com "regular i garantir el dret d'accés de les persones a la informació i la documentació públiques" (article 1 de la Llei 19/2014).

L'article 3.1.b) d'aquesta Llei inclou en el seu àmbit d'aplicació, entre d'altres, "*.. els col·legis professionals i les corporacions de dret públic en allò que afecta l'exercici de llurs funcions públiques.*"

Cal tenir en compte, a més, que l'article 2.1.f) de la Llei 19/2014, i exclusivament als efectes de l'aplicació d'aquesta Llei, qualifica com administració pública "*.. els altres organismes i institucions públiques compresos en l'article 3.1.b).*"

L'article 18 de la Llei 19/2014 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*".

El Col·legi duu a terme funcions que defineixen la seva configuració com a Corporació de Dret Públic i, en aquest sentit, per exemple, ha de garantir la regulació dels serveis de Torn d'Ofici i d'Assistència al Detingut, el control del compliment de les normes deontològiques per part dels col·legiats, i l'ordenament de l'activitat professional.

Tenint en compte la subjecció dels col·legis professionals a la legislació de transparència en tot allò que tingui relació amb les funcions públiques que desenvolupa, en la mesura que el

personal de la plantilla del Col·legi exerceixi funcions que estiguin relacionades d'alguna manera o d'altra amb l'activitat pública del col·legi, la informació ha de ser considerada "informació pública" als efectes de la Llei 19/2014.

Cal tenir present, però, que d'acord amb la Disposició addicional primera de la Llei 19/2014, " 2. *L'accés a la informació pública en les matèries que tenen establert un règim d'accés especial és regulat per llur normativa específica i, amb caràcter supletori, per aquesta llei.*"

En aquest cas, els representants dels treballadors compten amb un règim específic de dret d'accés a la informació previst a l'article 64 de l'Estatut de Treballadors, i conseqüentment és aquesta norma la que correspon aplicar amb caràcter prioritari, sense perjudici de l'aplicació supletòria del règim d'accés previst a la legislació de transparència.

Feta a aquesta precisió, i abans d'entrar a analitzar cadascun dels documents que es demanen, convé recordar que als efectes de l'LOPD, 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 (art. 4.1 LOPD). Això vol dir que qualsevol tractament de dades, cessió de dades a tercers en aquest cas-, haurà de limitar-se, en tot cas, a les dades "adequades, pertinents i no excessives" en atenció a la finalitat perseguida.

En aquest sentit i com a criteri general, cal tenir en compte que si la finalitat perseguida s'assoleix igualment facilitant la informació de manera anonimitzada, aquesta és la primera mesura a tenir en compte d'acord amb el principi de minimització en el tractament de les dades personals (art. 4 l'LOPD).

Escau assenyalar que el nou Reglament General de Protecció de Dades 2016/679, de 27 d'abril, del Parlament Europeu i del Consell (RGPD), que serà aplicable a partir del 25 de maig de 2018 (article 99.2)), regula en l'article 5 els principis relatius al tractament de les dades. En concret l'apartat 1 lletra c) recull específicament el principi de minimització i disposa que "Los datos personales seran: ..c) adecuados, pertinentes i limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados ("minimización de los datos").

IV

Primer.- Model 190 de "*Retencions i ingressos a compte de l'IRPF del darrer exercici*"

El model 190 per a la declaració del resum anual de retencions i ingressos a compte de l'Impost sobre la Renta de les Persones Físiques sobre rendiments del treball i d'activitats econòmiques, premis i determinats guanys patrimonials i imputacions de renda, aprovat per l'Ordre EHA/3127/2009, de 10 de novembre, i modificat per l'ordre HAP/1626/2016, de 6 d'octubre, conté el resum anual de les retencions i ingressos a compte practicats als treballadors en nòmina (rendiments per compte aliè) així com les retencions practicades a altres professionals via factura, (rendiments de l'activitat econòmica).

En el primer full del document s'inclouen el nombre total de percepcions (casella 1), l'import total de les percepcions (casella 2) i l'import total de les retencions i ingressos a compte practicats (casella 3). En aquest full no consta cap informació personal sobre els perceptors, per la qual cosa no hi hauria inconvenient des de la perspectiva de la normativa de protecció de dades en facilitar aquesta informació.

En els fulls següents del document (fulls interiors), es consignen les dades relatives a cadascuna de les percepcions satisfetes per l'ens declarant durant l'exercici, identificant a cada perceptor amb el NIF i el nom i cognoms.

D'entrada, dins de les percepcions i retencions declarades, convé distingir entre aquelles procedents de rendiments del treball, corresponents a les percepcions i retencions en nòmina dels empleats de l'empresa (Claus A a F), i les percepcions i retencions practicades via factura, procedents de rendiments de l'activitat econòmica, corresponents a activitats professionals (Clau G) o d'altres com els rendiments de la propietat intel·lectual o industrials, o la prestació d'assistència tècnica, etc. (Clau I), Segons manifesta el Col·legi, dins d'aquest segon grup hi constarien les dades dels col·laboradors professionals de tot tipus, dels professors i també dels advocats que presten el servei d'assistència jurídica gratuïta.

Hi ha, per tant dos grups de persones la informació de les quals resultaria afectada, i l'anàlisi que pertoca fer d'un i l'altre grup és diferent.

A) Pel que fa a la informació sobre els perceptors, professionals de tot tipus que apareixen identificats en el model 190, amb el nom i cognoms, NIF, convé apuntar que aquestes persones no són treballadors del Col·legi.

És cert que l'article 64 de l'ET reconeix el dret del comitè d'empresa a obtenir informació sobre la situació econòmica de l'empresa (art. 64.2.b)), el balanç o el compte de resultats (art. 64.4.a), però més enllà d'aquesta informació, no hi ha cap altra previsió específica en relació amb el coneixement de l'activitat contractual dins l'àmbit d'actuacions pròpies de la corporació.

D'altra banda, si el que es pretén es complir amb la funció de vigilància de les normes o pactes acordats entre empresa i treballadors, no es veu la rellevància que pot tenir per a l'exercici d'aquesta funció de vigilància atribuïda al comitè d'empresa, el coneixement de les dades sobre els ingressos percebuts per terceres persones alienes a la relació laboral per compte aliè, fruit de relacions contractuals que queden fora de l'àmbit d'aplicació de la normativa laboral en general i del conveni col·lectiu d'empresa en particular, circumstància que fa que no tingui cabuda tampoc l'accés a aquesta informació dins la clàusula genèrica de l'article 64.1 ET.

Hem de concloure, doncs, que l'ET no habilitaria l'accés per part del comitè d'empresa a les dades identificatives i retributives dels perceptors que consten en el model 190 dins les caselles corresponents als rendiments de l'activitat econòmica respecte dels quals el Col·legi hauria mantingut una relació contractual fora de l'àmbit de la relació laboral. Conseqüentment, als efectes de l'LOPD la comunicació d'aquestes dades al Comitè d'empresa requeriria disposar del consentiment dels titulars de les dades.

B) Pel que fa a la informació relativa als treballadors del Col·legi, això és els perceptors de rendiments del treball per compte aliè, cal analitzar quines són les dades contingudes en el model 190 sol·licitat.

Aquest document recull tres grups de dades: Primer, les dades identificatives (nom, cognoms i NIF); segon, les dades retributives: l'import íntegre anual de les percepcions dineràries, l'import anual efectivament retingut a compte de l'IRPF, la suma de les valoracions de les percepcions en espècie efectivament satisfetes en l'exercici, així com els ingressos a compte efectuats i els repercutits; i tercer, les dades addicionals relatives a l'any de naixement del perceptor, la situació familiar i personal (estat civil, NIF del cònjuge, discapacitat del perceptor i grau de discapacitat), etc., les reduccions i les despeses deduïbles (pensions compensatòries i/o

anualitat per aliment). En resum, podem dir que hi ha molta informació dels treballadors que va més enllà del que serien dades identificatives i retributives i fiscals.

El Comitè d'Empresa es limita a demanar la documentació a fi a efectes de vetllar pel compliment del conveni col·lectiu subscrit entre empresa i treballadors, sense especificar però, els motius concrets pels quals interessa disposar d'aquest document.

Val a dir que segons el que s'exposa en la consulta, aquesta sol·licitud aniria precedida d'una sol·licitud d'informació anterior en què el comitè d'empresa hauria qüestionat el repartiment de quantitats extraordinàries i d'entitat entre un grup reduït de treballadors (caps de departament) , quantitats que segons aquest òrgan representatiu del treballadors no estarien previstes en el conveni col·lectiu vigent ni en els contractes. En aquesta sol·licitud prèvia s'hauria demanat al Col·legi que confirmés l'eventual existència de premis, bonificacions, compensacions o qualsevol altre emolument extraordinari no previst en el Conveni dels treballadors i en cas que fos així, que s'identifiquessin els beneficiaris i es concretessin les quantitats percebudes i els motius que les justificaven. El cobrament d'aquestes quantitats salarials suposaria, segons hauria manifestat el Comitè d'empresa en aquesta sol·licitud prèvia, la reducció quantitativa i qualitativa del bonus percebut per la resta de treballadors en termes no equitatius i manifestament injustos.

L'article 22 del conveni col·lectiu d'empresa del Col·legi, disposa que “ *L'estructura salarial es compon del salari base, dels complements salarials i del incentius que es fixin, segon el que es disposa en aquest Conveni col·lectiu.*”

L'article 27 relatiu a Incentius econòmics disposa:

“ S'estableixen uns variables com a incentius econòmics que es determinaran de la següent manera:

- Bonus 1:

Si la facturació de (...) experimenta un increment respecte l'exercici anterior, es meritara un bonus (Bonus 1).

Aquest Bonus 1 serà un percentatge aplicat sobre el sou (salari base + complements) de cada treballador.

El percentatge a aplicar serà el 50% del percentatge d'augment de la facturació que s'hagi produït i fins a un màxim d'un 5%.

El Bonus 1 no és consolidable.

L'aplicació sobre cada treballador es realitzarà de la següent manera:

Un 50% d'aquest BONUS 1 s'aplicarà si s'assoleixen els indicadors de productivitat del departament.

Un 50% d'aquest BONUS 1 s'aplicarà si s'assoleixen els indicadors de productivitat del propi treballador.

La Direcció del (...), per sí mateixa o per Delegació, comunicarà els objectius individuals i departamentals, i la manera de puntuar-los, a cada treballador durant el primer trimestre de cada any. En cas que nos es complimentés la comunicació es considerarà que es prorroguen els objectius de l'any precedent.

- Bonus 2:

Serà del 20% de l'excedent de l'exercici (diferència positiva entre els ingressos i les despeses segons la liquidació pressupostària). Per calcular l'excedent de l'exercici no es computarà com a

despesa la provisió que correspongui realitzar justament per liquidar el Bonus 2 als treballadors de la plantilla.

S'aplicarà de manera lineal dividint l'import entre el nombre de treballadors efectius en nòmina en el moment d'aprovar-se la liquidació pressupostària.

S'aplicarà de manera proporcional a aquells treballadors que no hagin treballat tot l'any o no tinguin jornades completes.

El Bonus 2 no és consolidable.

El Bonus 2 es percebrà amb independència dels resultats o rendiments individuals o col·lectius vinculats a la percepció del Bonus 1.

Excepcions:

Els treballadors que a la firma del present Conveni ja estiguessin percebent algun tipus de variable sigui per activitat o sigui per objectius (Règim Especial) hauran d'escollir si volen continuar amb el mateix règim o pel règim general de BONUS 1 + BONUS 2. En cap cas, aquests variables són acumulables. La resta de condicions del conveni els serà aplicat en igualtat de condicions. L'opció podran exercir-la cada any (dins del primer trimestre) per tal de ser aplicada en l'any en curs però un cop passin al règim general ja no podran retrocedir al règim especial.”

Tenint en compte això, i a falta d'una major concreció per part del comitè d'empresa sobre els motius que justificarien l'accés a les dades del model 190, hem de considerar que la finalitat en aquest cas, és comprovar si efectivament hi ha quantitats variables pagades a determinades persones fora del sistema general de bonus previst en l'article 27, i en cas de ser així, si aquestes percepcions s'ajusten a allò acordat en el conveni per la via de l'excepció.

Partint d'aquesta premissa, ja es pot descartar d'entrada, que sigui necessari l'accés a la informació fiscal sobre les retencions practicades als treballadors, així com l'accés als conceptes i quanties que puguin deduir-se de les dades addicionals consignades en aquest document que podrien facilitar informació sobre la situació familiar i personal del treballador. A efectes de l'LOPD, la cessió d'aquesta informació, no s'adequaria a la finalitat concreta pretesa i seria innecessària i desproporcionada.

Pel que fa a la informació sobre retribucions percebudes pels treballadors continguda en els model 190 es considera el següent:

L'article 64.5.f) ET reconeix el dret del Comitè d'empresa a emetre informe amb caràcter previ a l'execució de les decisions adoptades per l'empresa, sobre l'establiment del sistema de primes i incentius i valoració dels llocs de treball.

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 les retribucions efectivament percebudes per cada treballador. En el cas de les primes i incentius, l'accés a aquesta informació hauria de fer-se de manera general i dissociada, sense necessitat de sacrificar els drets a la protecció de dades dels treballadors.

Dit això, no es pot descartar que en supòsits concrets, pugui ser necessari l'accés a la informació sobre les quantitats rebudes per un grup determinat de treballadors en concepte d'incentius. El dret d'accés a aquestes dades només estaria legitimat si es pot encabir en la

clàusula genèrica de l'article 64.1 ET, i per això cal que la informació sigui rellevant i estrictament necessària per a les funcions de vigilància de la legalitat de la normativa laboral o els pactes acordats.

Tenint en compte això, i a falta d'una major concreció per part del comitè d'empresa sobre els motius que justificarien l'accés a les dades sobre percepcions que consten en el model 190, no sembla que l'accés a aquest document permetés assolir la finalitat pretesa.

Per altra banda, es fa va avinent que el model 190 recull l'import íntegre total de les percepcions dineràries (salari base, complements salarials i incentius), informació que al nostre parer no permetria assolir la finalitat perseguida, atès que d'aquests imports no seria possible deduir la part corresponent a les quantitats variables que cadascun dels treballadors haguessin pogut rebre, i encara que fos així, l'accés a la quantitat global percebuda seria informació excessiva.

Cal concloure, doncs, que l'accés a la informació retributiva sobre el conjunt de perceptors de rendes del treball del Col·legi continguda en el model 190, resulta a priori, i a falta d'una major concreció, desproporcionada i no s'ajustaria a la finalitat que es persegueix amb la cessió, ni consegüentment als principis de qualitat de les dades (art.4.1 l'LOPD).

Amb tot, cal tenir en compte les previsions de la Llei 19/2014, i convé recordar que aquesta Llei obliga l'Administració pública (concepte en el que s'inclouen els col·legis professionals i corporacions de dret públic en allò que afecta a l'exercici de les respectives funcions públiques (art.2.f i art. 3.1.b) de la Llei 19/2014), a publicar determinada informació en relació amb les retribucions del personal.

Així, l'article 11.1 de la Llei 19/2014 disposa que s'han de fer públiques:

“ b) 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.

(...)

e) La informació general sobre les retribucions, indemnitzacions i dietes percebudes pels empleats públics, agrupada en funció dels nivells i els cossos.”

D'acord amb aquest precepte, i pel que fa al personal directiu del Col·legi, la informació sobre les retribucions percebudes hauria de ser publicada de manera individualitzada, i abastaria l'import íntegre per qualsevol concepte retributiu, indemnització o dieta. Aquesta previsió afectaria, com a mínim, a cadascun dels membres de la Junta de Govern, òrgan de direcció del Col·legi. Segons el text de la Llei, la retribució s'hauria d'expressar de forma individualitzada per a cada lloc i per qualsevol concepte retributiu.

Pel que fa a la resta de treballadors, les previsions de publicitat activa comporten només la necessitat de publicar la informació general sobre retribucions (incloent indemnitzacions i dietes) agrupades en funció de nivells i cossos o per categories, que vindria a ser el mateix.

Des del punt de vista del dret a la protecció de dades respecte aquesta informació que s'ha de publicar per previsió expressa de la Llei 19/2014, cap dubte pot haver sobre la possibilitat de lliurar-la al comitè d'empresa en aquests termes.

Dit això, i pel que fa al dret d'accés, aquesta Autoritat ha tingut ocasió d'analitzar diverses sol·licituds d'accés a la informació retributiva del personal vinculat a altres entitats subjectes a la Llei 19/2014, en el si d'expedients de reclamacions presentades a la GAIP i disponibles al web de l'autoritat (IAI 9/2016 i IAI 19/2016, entre d'altres).

En aquest sentit, i d'acord amb el criteri sostingut per l'Autoritat, en relació amb l'accés a informació retributiva dels treballadors que no formin part del màxims òrgans de direcció dels respectius ens que resulten obligats per la Llei 19/2014, escau apuntar que si be sempre existeix la possibilitat d'acabar relacionant indirectament la informació retributiva associada a un lloc de treball amb la persona que l'ocupa, facilitar aquesta informació de manera que s'identifiqui directament les persones afectades resulta una mesura més intrusiva per a la protecció de dades de caràcter personal, que només sembla justificada en determinats casos en què les característiques del lloc de treball ho justifiquin.

Això obliga a distingir dues situacions:

- a) Per una banda el personal que ocupa llocs de confiança o d'especial responsabilitat dins 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.

Tenint en compte aquest criteri, la legislació de transparència habilitaria a qualsevol ciutadà per la via de l'exercici del dret d'accés, la cessió de les dades retributives de les persones que dins la corporació ocupen llocs de confiança o d'especial responsabilitat dins l'organització, i estiguin vinculats al Col·legi per un contracte d'alta direcció o d'un altre tipus. Si aquesta informació seria accessible a qualsevol ciutadà, amb més motiu ha de poder ser coneguda pel Comitè d'empresa, òrgan representant dels treballadors que actua en defensa dels seu drets i interessos.

Les consideracions exposades ens porten a concloure que des del punt de vista del dret a la protecció de dades, la legislació de transparència (règim supletori aplicable quan el sol·licitant de la informació és el comitè d'empresa), habilitaria l'accés a la informació retributiva del personal del Col·legi, en els termes següents:

- Pel que fa a les dades retributives del personal directiu (membres del consell de govern) i d'altres persones que ocupin llocs de confiança o responsabilitat, estiguin o no vinculades al Col·legi amb contractes d'alta direcció, el dret d'accés a la informació ha de prevaldre sobre el dret a la protecció de dades de les persones afectades, i per tant el comitè d'empresa pot accedir a la informació sobre les seves retribucions, incloent –hi els incentius o primes percebudes.

- Pel que fa a les dades retributives de la resta de personal, la legislació de transparència només habilitaria amb caràcter general l'accés a la dita informació de manera agrupada per nivells o categories professionals, i no individualitzada. No hi hauria inconvenient, això sí, en que es facilités la informació de manera que el Comitè d'empresa pogués contrastar quines són les quantitats corresponents al règim general de bonus previst a l'article 27 del conveni col·lectiu, i quines són les quantitats que correspondrien al règim especial d'incentius o primes per objectius o activitat previstos per la via d'excepció. Això sense perjudici de que en algun cas concret i un cop es disposi de la informació sobre els incentius econòmics que corresponen als diferents grups, nivells o categories, hi pugui haver algun cas, en que estigui justificat l'accés a la informació sobre quines són les persones beneficiàries d'aquests incentius o primes.

V

Segon.- El model 111 “ *Retencions i ingressos a compte de l'IRPF*” corresponent al primer i segon trimestre de 2.016, i primer trimestre de 2017.

Aquest document recull les retencions practicades per les empreses o autònoms durant el trimestre als treballadors, als professionals o a altres empresaris, distingint entre els rendiments del treball i els rendiments de l'activitat econòmica. En ambdós casos hi consten el nombre total de perceptors, l'import de les percepcions, i l'import global de les retencions practicades, via nòmina o via factura segons siguin rendiments del treball (treballadors) o de l'activitat econòmica (professionals).

Atès que les dades que es recullen en aquest document són globals i no contenen informació individualitzada que identifiqui o permeti la identificació dels perceptors, no hi hauria cap inconvenient des de la perspectiva del dret a la protecció de dades personals en facilitar al comitè d'empresa aquesta informació.

VI

Tercer.- Darrer balanç de gestió, compte de resultats i memòria.

L'article 64.4 de l'ET, reconeix expressament el dret del Comitè de empresa a conèixer el balanç, el compte de resultats i la memòria de la corporació.

No és previsible que aquests documents continguin dades de persones físiques, tret de les identificatives de persones responsables de l'elaboració o d'altres que hi puguin aparèixer en la memòria justificativa. En qualsevol cas, atesa la previsió expressa continguda en l'apartat 4 esmentat, el dret a la protecció de dades de les persones afectades no pot suposar en aquest cas una limitació al dret a la informació del Comitè d'Empresa, i per tant no hi ha d'haver cap inconvenient en el lliurament de la dita documentació.

VII

Quart.- Llistat de treballadors de l'any 2016.

L'accés a aquesta informació suposaria facilitar el nom i cognoms de totes les persones amb contracte laboral vigent durant l'any 2016.

Cal tenir en compte que l'article 8.4 de l'ET obliga l'empresari a lliurar a la representació legal dels treballadors una còpia bàsica del contractes subscrits per escrit, a excepció dels d'alta direcció. Respecte a aquests últims, existeix només l'obligació de notificar-los. Atès que en les còpies o en la notificació dels contractes d'altra direcció hi constarien les dades identificatives (nom i cognoms) dels treballadors, no sembla que facilitar aquesta informació en forma de llistat hagi de suposar una major ingerència sobre la privacitat dels treballadors afectats. En canvi és informació que podria ser rellevant per assolir la finalitat pretesa, raó per la qual cal fer prevaldre, en aquest cas, el dret d'informació del comitè d'empresa sobre el dret a la protecció de dades dels titulars.

Així, l'excepció prevista en l'article 27 del conveni col·lectiu és aplicable als treballadors que a la firma del Conveni ja estiguessin percebent algun tipus de variable sigui per activitat o sigui per objectius. Per això pot ser rellevant conèixer quines persones estaven vinculades al Col·legi, l'any en que es negocia i es signa el conveni.

VIII

Cinquè.- Còpia bàsica dels contractes de 8 treballadors.

Al respecte, cal tenir en compte el que disposa l'article 8.4 de l'ET :

“ El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

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 o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo (RCL 1982, 1197), de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

(...) “

D'acord amb aquest precepte, i als efectes de poder comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, l'empresari ha de lliurar a la representació dels treballadors la còpia bàsica de tots els contractes celebrats amb l'única excepció dels contractes d'alta direcció, sobre els quals existeix l'obligació de notificació, qüestions que tractarem de manera més detallada en l'apartat següent.

D'acord amb l'article 64.4 in fine de l'ET, “... el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.”

L'ET exigeix doncs, que l'empresari faci entrega als representants legals dels treballadors d'una còpia bàsica de tots els contractes celebrats per escrit, a excepció d'aquells que estiguin sotmesos a la relació laboral especial d'alta direcció, d'acord amb l'article 2.1.a) ET i el Reial decret 1382/1985, de 1 de agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció. Per aquest tipus de contractes, l'ET només obliga l'empresa a comunicar-ne la seva existència.

L'article 1.2 del RD 1382/1985, considera personal d'alta direcció *"aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad"*

De conformitat amb l'article 8.4 ET, l'accés a aquests documents dependrà de la relació laboral que mantinguin aquests treballadors amb el Col·legi. Si alguna d'aquestes persones està vinculada amb l'empresa mitjançant un contracte d'alta direcció, cal entendre que l'exclusió de la norma es prou explícita per entendre que no hi hauria a efectes de l'article 11.2.a) de l'LOPD habilitació per a la cessió o comunicació de dades contingudes en els contractes d'aquest tipus, i per tant, el lliurament de la còpia d'aquests documents requeriria el consentiment de la persona o persones afectades.

Dit això, i per aquells treballadors subjectes al règim general, el Col·legi estaria obligat a lliurar les còpies dels contractes escrits subscrits, amb la finalitat de comprovar l'adequació dels mateixos a la legalitat vigent, en els termes previstos en l'article 8.4 ET. Segons el Col·legi, tots els treballadors que apareixen identificats tindrien la categoria de caps de departament o similar i tot sembla que es tracta de contractes subjectes al règim general.

L'accés dels representants dels treballadors a determinades dades personals que es troben incloses en la còpia bàsica del contracte, s'estableix per tal que aquests representants puguin exercir funcions de vigilància i control del compliment per part de l'empresari, de la normativa laboral així com els pactes o el conveni col·lectiu de treball subscrit, per la qual cosa el legislador ha considerat necessari aquest accés en particular.

Caldria ometre per tant, el DNI, així com les dades que puguin afectar la intimitat personal. En aquest sentit, escau recordar que tal i com va afirmar el Tribunal Constitucional, l'accés a la informació retributiva que pugui constar en el contracte, no lesiona el dret a la intimitat dels treballadors (STC 142/1993). En aquest sentit, el Tribunal Constitucional, en examinar el recurs d'inconstitucionalitat promogut contra la Llei 2/1991, de 7 de gener, sobre Dret dels representants dels treballadors en matèria de contractació, remarcava entre d'altres consideracions que:

"Las retribuciones que el trabajador obtiene de su trabajo no pueden en principio desgajarse de la esfera de las relaciones sociales y profesionales que el trabajador desarrolla fuera de su ámbito personal e íntimo, para introducirse en este último, y hay que descartar que el conocimiento de la retribución percibida permita reconstruir la vida íntima de los trabajadores. Al margen de que la Ley 2/1991 se limita a imponer la obligación de incluir en la «copia básica» la retribución pactada en un único momento de la relación laboral -el de su inicio, pues las sucesivas modificaciones sólo son objeto de notificación (1.2 Ley 2/1991)-, lo cierto es que el acceso a la información relativa a la lo cierto es que el acceso a la información relativa a la retribución no permite en modo alguno la reconstrucción de datos del trabajador incluidos en la esfera de su intimidad. En este

sentido, no puede olvidarse que, por sí solo, el dato de la cuantía retributiva, aparte de indicar la potencialidad de gasto del trabajador, nada permite deducir respecto a las actividades que, sólo o en compañía de su familia, pueda desarrollar en su tiempo libre. No es ocioso recordar que aún antes de la Ley 2/1991 los salarios percibidos eran ya accesibles al conocimiento de los representantes de los trabajadores, en cuanto tales salarios sirven de base de cotización a la Seguridad Social, y dichos representantes pueden conocer y comprobar los correspondientes documentos de cotización (...).

Per tant, es poden comunicar als representants dels treballadors, les còpies bàsiques dels contractes en els termes especificats en l'article 8.4 de l'ET, que és la norma amb rang de llei que habilita la cessió, als efectes de l'article 11.2.a) de la LOPD.

Dit això, i respecte als contractes d'alta direcció, cal fer avinent que la Llei 19/2014 habilitaria, com s'ha apuntat en el fonament IV, l'accés a les dades retributives d'aquelles persones que formen part del consell de govern del Col·legi i d'aquelles que, tot i no formar part del consell de govern, ocupen llocs de confiança o responsabilitat, estiguin lligades per un contracte d'alta direcció o d'altre tipus. Per tant, amb independència de que la l'ET no habiliti el lliurament de la còpia dels contractes d'alta direcció, l'aplicació supletòria de la Llei de transparència permetria l'accés del comitè d'empresa a les dades retributives de les persones vinculades amb el Col·legi amb un contracte d'alta direcció.

IX

Sisè.- Document TC2 del mes d'abril de 2017

El document TC-2, butlletí de cotització per a la liquidació i ingrés de quotes dels diferents règims de la Seguretat Social, o la Relació Nominal de Treballadors (RNT) que el substitueix amb la implantació del nou sistema de liquidació directa de quotes a la Seguretat social, a més de contenir la relació nominal dels treballadors, (abreviatura de nom i cognoms dels treballadors, DNI i número d'afiliació a la Seguretat social), inclou les dades de cotització (ocupació, número de dies o hores, clau de base de cotització i l'import d'aquestes bases), però també informa sobre situacions especials dels treballadors que tinguin dret a alguna deducció o compensació. Aquestes deduccions i compensacions es poden referir a malalties comuns o accidents no laborals, entre d'altres qüestions. Informacions que ens poden portar a conèixer, ni que sigui de forma indirecta, dades de salut dels treballadors (situacions de discapacitat o de salut laboral), i són dades especialment protegides als efectes de l'article 7.3 LOPD.

L'article 64 de l'ET reconeix un dret als representants dels treballadors a rebre informació sobre l'índex d'absentisme i les causes, els accidents de treball i malalties professionals o els índex de sinistralitat, entre d'altres. Ara bé, l'article citat explicita que aquesta informació s'ha de comunicar en forma d'estadística, per tant, sense identificar treballadors concrets. D'això es desprèn que la comunicació, amb identificació dels treballadors, d'aquest tipus d'informació continguda en el document TC-2, contravindria la voluntat d'allò previst en l'article 64 de l'ET, citat.

Pel que fa a les dades retributives contingudes en els butlletí de cotització, cal tenir en compte, que els articles 8.4 i 64.4 ET preveuen com hem vist, l'accés per part dels representants dels treballadors a la còpia bàsica del contracte, la qual cosa comporta que aquests puguin disposar de la informació de caràcter retributiu que consti en el contracte. Més enllà d'això, no hi ha cap altre previsió legal específica que legitimi al comitè d'empresa a accedir-hi a les dades retributives dels treballadors.

Per altra banda, d'acord amb la Llei 19/2014, de transparència, l'accés a la informació sobre retribucions podria ser lliurada segons els termes exposats en el fonament jurídic IV al qual ens remetem.

Més enllà d'això, el comitè d'empresa no justifica quin és el motiu pel qual pretén accedir a la relació nominal dels treballadors continguda en el document TC-2, i, tenint en compte que la finalitat pretesa en aquest cas és el control del compliment de les clàusules del conveni relatives a les percepcions d'incentius econòmics (bonus o d'altres) acordats, la informació continguda en aquest butlletí de cotització no s'adequaria tampoc a la finalitat perseguida i seria en tot cas excessiva i contrària als principis de l'LOPD (art. 4).

Dit això, no s'ha de descartar la possibilitat de donar la informació al comitè d'empresa de forma anonimitzada. L'article 3.f) de l'LOPD, defineix el procediment de dissociació com "*qualsevol tractament de dades personals de manera que la informació que s'obtingui no es pugui associar a una persona identificada o identificable.*" De fet, l'anonimització seria la primera mesura a prendre, amb caràcter general, si amb aquest procediment s'assoleix igualment la finalitat perseguida. De ser així, la normativa de protecció de dades no suposaria una limitació a l'accés a aquest document.

X

Setè.- Document TC1 dels mesos de gener, febrer, març i abril de 2017.

El document TC-1 o el que el substitueix, Rebut de liquidació de cotitzacions (RLT), inclou informació agregada que no permet la identificació dels treballadors concrets. Per tant, pel que fa al document TC-1, en no incloure, en principi, dades de persones identificades o identificables, no hi ha impediment per a la seva difusió des de la perspectiva de la protecció de dades.

XI

Vuitè.- Llistat dels 29 treballadors, que suposadament rebien bonus amb caràcter previ a les negociacions del darrer conveni col·lectiu segons exposa el comunicat de data 25 de maig de 2017 (...).

Al respecte escau assenyalar que si bé aquesta relació només contindria el nom i cognoms de les persones beneficiàries, la informació facilitada no és només identificativa atès que aquesta es vincula amb dades retributives.

Escau apuntar, que l'accés a aquesta informació, suposa disposar de les persones concretes que rebien a la data de signatura del conveni, uns complements retributius que no estan associats al lloc de treball, sinó a la persona l'ocupa en concret (complements *ad personam*) assignats per raons de productivitat o per objectius, i que desapareixen si la persona cessa en aquest lloc de treball.

Dit això, i tenint en compte que la qüestió controvertida en aquest cas, es centra en les eventuais quantitats percebudes en concepte de bonus o incentius econòmics de caràcter variable el dret dels quals existiria amb anterioritat al moment en que es signa el conveni, podria ser rellevant per al Comitè d'Empresa, a efectes de poder exercir les funcions de

vigilància dels pactes acordats en aquesta matèria, disposar de la informació sobre el nombre de persones del llistat de la plantilla del 2016, que estaven percebent bonus, i podien resultar beneficiades pel règim especial d'incentius previst en l'excepció de l'article 27 del conveni.

Més enllà d'això, en congruència amb la legislació de transparència i amb el que s'ha dit respecte a la informació retributiva del personal del Col·legi, es considera que la concreció sobre quines són les persones concretes beneficiàries, només estaria justificada en els casos en que la Llei 19/2014 habilita l'accés a les dades retributives de manera individualitzada. Per tant, no hi hauria inconvenient en facilitar el nom dels directius o les persones que ocupin llocs de confiança o responsabilitat i estiguin vinculats amb contractes d'altra direcció o d'altre tipus. De fet, respecte a aquestes persones, es podria accedir com hem dit, a les quanties percebudes per aquestes persones.

En canvi per a la resta de treballadors, es considera suficient que el comitè disposi del nombre de persones que rebien primes, i seria excessiu i no justificat, l'accés al nom i cognoms de cadascun d'aquests treballadors. Tot això, sense perjudici que, un cop obtinguda la informació, en algun cas concret pugui ser justificat l'accés a la identitat d'un o més d'aquests treballadors.

XII

Finalment, cal assenyalar que els representants dels treballadors han d'observar sigil professional de conformitat amb l'article 65.2 de l'ET:

"2. Els membres del comitè d'empresa, i el comitè en conjunt, així com, si s'escau, els experts que els assisteixin, han d'observar el deure de secret respecte a aquella informació que, en interès legítim i objectiu de l'empresa o del centre de treball, els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat.

3. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa al comitè no es pot utilitzar fora de l'àmbit estricte de l'empresa i per a finalitats diferents de les que van motivar-ne el lliurament.

El deure de secret subsisteix fins i tot després que expiri el seu mandat i independentment del lloc en què es trobin."

En tot cas, resten sotmesos a la normativa de protecció de dades al deure de secret que estableix l'article 10 de la Llei orgànica de protecció de dades personals.

Conclusió

La normativa de protecció de dades no impedeix l'accés per part del comitè d'empresa als documents i informació continguda en el model 111 de l'IRPF (punt segon); el darrer balanç de gestió, compte de resultats i memòria (punt tercer); el llistat de treballadors de l'any 2016 (punt quart); la còpia bàsica del contracte dels treballadors identificats en la sol·licitud, tret que algun d'aquests contractes sigui d'alta direcció, en els termes de l'article 8.4 de l'ET (punt cinquè); el butlletí TC-1 dels quatre primers mesos de l'any 2017 (punt setè).

La normativa de protecció de dades impedeix l'accés per part del comitè d'empresa al document TC-2 o Relació nominal de treballadors (punt sisè), de les dades personals atès que hi poden constar dades especialment protegides (art.7.3 de l'LOPD) i que la informació sobre les bases de cotització de cada treballador no s'adequaria a la finalitat pretesa, seria excessiva i contrària als principis de l'LOPD (art.4). La cessió d'aquest document requereix, per tant, el consentiment

dels afectats d'acord amb l'article 11 LOPD. Tot i així, no hi hauria inconvenient en que es facultés l'accés al document de manera anonimitzada.

La normativa de protecció de dades impediria l'accés al model 190 de l'IRPF (punt primer) sense comptar consentiment de tots dels treballadors i professionals afectats. No obstant això, la legislació de transparència, habilitaria l'accés per part del comitè d'empresa a la informació retributiva del personal del Col·legi en els termes exposats en el fonament jurídic IV, i als efectes de l'article 11.2.a) LOPD.

En línia amb l'anterior, la normativa de protecció de dades habilitaria l'accés al llistat de persones beneficiaries de bonus amb anterioritat a les negociacions del conveni vigent (punt vuitè), sempre que aquestes persones siguin personal directiu i d'altres persones que ocupin llocs de confiança o responsabilitat. En canvi no resta justificat l'accés a la identitat de la resta de treballadors, la informació retributiva dels quals resultaria només accessible agrupada per nivells o categories.

Barcelona, 24 de juliol de 2017