

## **Dictamen en relació amb la consulta formulada per una empresa pública sobre l'accés del Comitè de treballadors a informació retributiva del seu personal i, en concret, al Registre retributiu**

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit d'una empresa pública en què planteja si el Comitè de treballadors pot accedir a informació retributiva del seu personal i, en concret, al Registre retributiu, tenint en compte que determinades categories professionals compten amb un nombre reduït de persones treballadores per la qual cosa resulten fàcilment identificables.

Analitzada la consulta, vista la normativa vigent aplicable, i d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica emeto el següent dictamen.

I

(...)

II

L'entitat exposa en el seu escrit de consulta que està negociant amb el Comitè de treballadors el Pla d'Igualtat de l'entitat i que, per tal de valorar l'auditoria retributiva, els representants dels treballadors han demanat poder disposar de les dades retributives íntegres (salaris) de tot el personal. Al seu entendre, aquesta informació no la poden lliurar, atès que ha de ser objecte de protecció en atenció a la legislació de protecció de dades personals.

Tot seguit, l'entitat puntualitza que la problemàtica derivaria de la legislació específica aplicable a la confecció dels plans d'igualtat, ja que preveu que la representació dels treballadors ha de tenir accés a la informació íntegra del Registre retributiu. L'entitat sosté que ha vingut facilitant al Comitè de treballadors el dit Registre, si bé prèvia omissió de la informació de les categories professionals on només hi ha una o dues persones treballadores, atès que seria molt fàcil identificar-les. El Comitè de treballadors però, sosté l'entitat, vol rebre aquesta informació per tal de continuar amb les negociacions.

Vist això, l'entitat sol·licita el parer d'aquesta Autoritat sobre la consideració que han de tenir les dades retributives dels treballadors en matèria de protecció de dades i sobre si el Comitè de treballadors pot accedir a informació retributiva que permet conèixer el salari de persones concretes.

Aquestes qüestions s'examinen els següents apartats d'aquest dictamen.

### III

La informació sobre la retribució d'un lloc de treball associada a la persona física que l'ocupa, de manera que aquesta resulti identificada o identificable, directament o indirecta, sense esforços desproporcionats, té consideració de dada personal i, per tant, el seu tractament ha d'ajustar-se als principis i garanties que estableix el Reglament 2016/679, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD).

L'article 4.2) de l'RGPD defineix tractament de dades com *“cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción.”*

L'RGPD disposa que tot tractament de dades personals (com seria la comunicació de dades retributives) ha de ser lícit (article 5.1.a)) i, en aquest sentit, estableix un sistema de legitimació del tractament de dades que es fonamenta en la necessitat de que concorri alguna de les bases jurídiques establertes a l'article 6.1 del mateix RGPD. Entre aquestes, interessa destacar en el present cas l'establerta a l'apartat c), relativa a que el tractament serà lícit quan *“es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.”*

Cal tenir en consideració que, tal com es desprèn de l'article 6.3 de l'RGPD i recull expressament l'article 8 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD), el tractament de dades només podrà considerar-se fonamentat en la base jurídica de l'article 6.1.c) de l'RGPD esmentada quan així ho estableixi una norma amb rang de llei.

### IV

Respecte a la concurrència d'una previsió legal que legítimi l'accés a informació retributiva dels empleats públics per part dels seus òrgans de representació, fer notar que aquesta és una qüestió que ha estat examinada per aquesta Autoritat amb anterioritat en, entre d'altres, els informes IAI 10/2022, IAI 81/2021, IAI 44/2021 o IAI 42/2021 (disponibles en el següent enllaç del [web de l'Autoritat](#)), partint de la base de les previsions de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LTC), la qual reconeix el dret de les persones a accedir a informació pública (article 18).

En aquests informes es fa avinent que els òrgans de representació dels treballadors públics compten amb un règim específic de dret d'accés a la informació, per la qual cosa aquest règim és el que caldria aplicar amb caràcter prioritari, sens perjudici de

l'aplicació supletòria del règim d'accés previst a la legislació de transparència (DA 1a, apartat 2, LTC).

En concret, tractant-se (en el present cas) de personal laboral, cal tenir present que l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (ET), atribueix al Comitè d'empresa, i per extensió també als delegats de personal (article 62.2 ET), el dret a ser informats "(...) *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*" (article 64.1 ET). I l'apartat 7 atribueix també als òrgans de representació la funció, entre d'altres, "*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.*"

Tal com ha fet avinent aquesta Autoritat en ocasions anteriors (en els informes abans esmentats i/o també, entre d'altres, en els dictàmens CNS 41/2018 o CNS 28/2017), a banda de les dades personals que es puguin incloure en la còpia bàsica dels contractes i que poden ser conegudes pel Comitè d'empresa en els termes legalment establerts (articles 8.3.a) i 64.4 ET), 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.

Es considera, als efectes que interessa, que el dret a obtenir informació sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació a l'empresa -o sobre l'evolució de les retribucions- que la normativa reconeix als òrgans de representació dels treballadors no equival a conèixer el detall de les retribucions de tots els treballadors públics. Lliurar aquesta informació, de manera individualitzada i associada a tots els treballadors, extralimitaria les previsions de l'ET respecte la informació que cal comunicar als dits òrgans de representació.

Vist això, es fa avinent en els dits informes la necessitat de tenir en compte també les previsions de l'LTC i l'aplicació, en concret, de l'article 24 de l'LTC. Així, en els casos examinats, s'ha considerat que caldria dur a terme una ponderació raonada entre l'interès públic en la divulgació de la informació retributiva i els drets de les persones treballadores afectades, en els termes de l'article 24.2 de l'LTC.

En aquest sentit, convé apuntar que aquesta Autoritat ha vingut considerant que, en atenció a les previsions de l'article 11.1 b) de l'LTC i de l'article 31 del Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública (RLTC), els representants dels treballadors han de poder accedir a les retribucions, indemnitzacions i dietes percebudes pels alts càrrecs de l'Administració pública i pel personal directiu dels ens públics, les societats, les fundacions i els consorcis, segons el cas, de manera individualitzada per a cada lloc de treball i per qualsevol concepte retributiu.

Criteri que aquesta Autoritat ha vingut fent extensiu respecte del personal que ocupa llocs de confiança, de comandament, d'especial responsabilitat dins de l'organització, amb funcions de direcció, llocs singulars de lliure designació, personal eventual o llocs que comporten un alt nivell retributiu o un cert marge de discrecionalitat pel que fa a la seva provisió. Això és llocs que, per la seva singularitat i també pel nivell retributiu que habitualment porten associat, o pel fet de ser de lliure designació, el coneixement de les seves retribucions pot ser rellevant per al control de la utilització dels recursos públics, per la qual cosa el resultat de la ponderació seria en aquests casos la prevalença de l'interès públic en la seva divulgació i, en conseqüència, la possibilitat d'accedir a la informació retributiva individualitzada sobre els dits llocs, fins i tot, identificant les persones afectades.

Pel que fa a la resta de persones treballadores en què no concorren aquestes circumstàncies, l'Autoritat ha vingut considerant que, amb caràcter general, l'avaluació de la utilització dels recursos públics es pot fer disposant de la informació sobre les retribucions de manera agrupada per categories o segons els diferents tipus de lloc de treball i no de manera individualitzada. En aquest sentit, s'ha assenyalat que la revelació dels ingressos d'una persona física facilita l'obtenció d'un perfil econòmic de la persona afectada que pot acabar causant-li perjudicis, tant en l'àmbit professional, com davant d'institucions financeres, socialment, etc.

En algun cas concret però s'ha considerat que, per assolir l'objectiu de vigilància pretès pels òrgans de representació, se'ls podria lliurar la informació de manera pseudonimitzada (article 4.5 RGPD i article 70.6.b) RLTC), això és substituint el nom i cognoms per un codi assignat a cadascuna de les persones treballadores, sempre que es tracti de llocs de treball que comptin amb un nombre de treballadors suficientment ampli que impedeixi la seva reidentificació. Sobre aquesta qüestió en concret ens remetem a les consideracions efectuades, per exemple, a l'informe IAI 42/2021.

També s'ha advertit que en algun cas concret podria resultar fins i tot necessari disposar finalment de la identificació d'alguna persona treballadora concreta, per exemple, si hi ha indicis d'alguna irregularitat en què pot ser rellevant la identitat del treballador afectat, per bé que, d'ésser així, l'accés dels òrgans de representació, previ tràmit d'audiència a la persona afectada (article 31 LTC), s'hauria d'acotar a la informació retributiva de la persona treballadora concreta afectada, no així a la del conjunt de les persones treballadores de l'organització (article 5.1.c) RGPD). Sobre aquesta qüestió en concret ens remetem a les consideracions efectuades, per exemple, al dictamen CNS 46/2019.

Per tant, tal com es desprèn de les consideracions exposades fins ara, pel que fa a la possibilitat d'accedir a certa informació retributiva dels empleats públics pels seus òrgans de representació, caldrà estar sempre a les circumstàncies del cas concret.

## V

Segons consta en la consulta, en el present cas la finalitat en què s'emmarca la sol·licitud del Comitè de treballadors sobre l'accés a informació retributiva (salari) de tot el personal laboral de l'entitat és poder valorar l'auditoria retributiva efectuada per

l'entitat en el marc de la negociació que s'està duent a terme per elaborar el seu Pla d'Igualtat.

Això obliga a tenir en compte les previsions de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

L'article 45 d'aquesta LO 3/2007, relatiu a l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat, disposa que *"las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral"* (apartat 1) i afegeix que *"en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral"* (apartat 2).

L'article 46 de la LO 3/2007 regula el contingut dels plans d'igualtat de les empreses, en el sentit següent:

*"1. (...)*

*2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un **diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras**, que contendrá al menos las siguientes materias:*

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, **incluida la auditoría salarial** entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) **Retribuciones**.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

***La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.***

*3. (...)."*

Apuntar que en la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat, a què fa esment aquest article 46.2, han de participar de manera paritària la representació de l'empresa i la representació de les persones treballadores (article 5.1 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu

registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball).

Així doncs, d'acord amb l'article 46.2 de la LO 3/2007, transcrit, els membres de la Comissió negociadora del Pla d'igualtat de l'entitat -i per tant també els representants dels treballadors que en formen part- tenen dret a accedir a aquella informació que, en relació amb les matèries enumerades per aquest article, resulti necessària per dur a terme el diagnòstic de la situació previ a l'elaboració del Pla d'igualtat. Això inclouria certa informació retributiva de què disposa l'entitat, sense que d'aquestes previsions legals es desprengui que la dita informació s'ha de facilitar de manera individualitzada. De fet, per assolir dita finalitat de diagnòstic, no seria necessari comptar amb dades personals de les persones treballadores (article 5.1.c) RGPD).

Es fa expressament esment en aquest article de la LO 3/2007 al lliurament de les dades del Registre regulat a l'article 28.2 de l'ET, conegut com a Registre retributiu.

L'article 28.2 de l'ET disposa que *“el empresario está obligado a llevar un registro con los **valores medios** de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, **desagregados** por sexo y **distribuidos** por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor”*.

L'article 5 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, concreta que aquest Registre retributiu ha d'abastar tota la plantilla de l'empresa, inclosos el personal directiu i alts càrrecs (apartat 1).

I, en relació amb els *“valores medios”* i el nivell d'agregació en què s'ha d'incloure la informació retributiva al Registre, disposa que *“a tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción”* (apartat 2).

A la vista d'aquestes previsions, si bé els representants del personal laboral de l'entitat que formen part de la Comissió negociadora del Pla d'igualtat tenen dret a accedir a la informació sobre els salaris que consta en el Registre retributiu, cal tenir en consideració que es tracta d'informació que, a priori, no tindria la consideració de dada personal (article 4.1) RGPD), atès que en aquest Registre no ha de constar el salari de cada persona treballadora (article 26 ET) sinó només *“los valores medios”* dels salaris, dels complements salarials i de les percepcions extrasalarials de la plantilla de l'entitat, de manera desagregada per sexe i distribuïts per, en aquest cas, grups professionals (article 28.2 ET).

Per tant, pot dir-se que els representants membres de la Comissió, als efectes de valorar l'auditoria salarial que s'hagi dut a terme com a part del diagnòstic de la



situació retributiva de l'entitat, no han d'accedir als salaris íntegres de tot el personal laboral de l'entitat, de manera individualitzada, sinó només a informació agregada.

Ara bé, no es pot obviar el fet que aquesta informació podria convertir-se en dada personal respecte aquelles categories o grups professionals amb un reduït nombre de persones treballadores, atès que en aquests casos resultarien perfectament identificables per mera deducció per aquelles persones que tinguin accés al dit Registre retributiu. A aquesta qüestió fa menció expressa la present consulta, atès que l'entitat diu comptar amb categories professionals on només hi ha una o dues persones.

Certament és així però això és una conseqüència inevitable del fet que la normativa d'aplicació examinada prevegi que la informació retributiva que ha de constar en el Registre retributiu s'ha d'agrupar necessàriament per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

No es té constància de quines serien aquestes categories professionals amb una única persona treballadora o dues com a molt. Fer notar que en el cas que corresponguessin al personal directiu de l'entitat o a d'altres persones que ocupen càrrecs de responsabilitat o alt nivell retributiu, l'afectació a la seva privacitat derivada d'una eventual revelació del salari que perceben seria menor, tenint en compte que, com s'ha dit, és una informació que a efectes de transparència podria ser coneguda no només pels òrgans de representació dels treballadors sinó fins i tot per qualsevol ciutadà.

En tot cas, tenint en compte que la petició s'efectua per representants dels treballadors que formen part de la Comissió negociadora de Pla d'Igualtat; que la legislació sectorial aplicable els reconeix expressament la possibilitat d'accedir a tota aquella informació que requereixin per al diagnòstic de la situació retributiva de l'entitat; que la informació del Registre retributiu és informació fonamental en aquest sentit; i el deure de confidencialitat que la normativa imposa als membres de la Comissió negociadora respecte la informació obtinguda (article 5.8 RD 901/2020), de manera que el tractament que en facin haurà d'estar sempre vinculat a l'exercici de les seves funcions en tant que membres de la Comissió negociadora, no podent emprar-la fora de l'estricta àmbit de la Comissió ni per a fins diferents dels que en van motivar el lliurament, la ponderació d'interessos contraposats hauria de portar en el present cas a admetre la possibilitat de conèixer aquesta informació del Registre retributiu, tot i que les persones afectades puguin resultar identificables.

## **Conclusions**

L'accés dels òrgans de representació dels treballadors públics a informació retributiva d'aquestes persones de manera individualitzada vindrà condicionat per les previsions normatives aplicables i les circumstàncies concurrents en el cas concret.

Examinada la normativa reguladora dels Plans d'Igualtat en les empreses, pot dir-se que els membres del Comitè de treballadors de l'entitat que formen part de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat han de poder accedir a la informació del Registre retributiu, que s'ha d'ajustar als termes de l'article 28.2 de l'ET, malgrat comptar amb

categories professionals amb un nombre reduït de persones treballadores, restant aquells obligats a respectar la confidencialitat sobre aquesta informació.

Barcelona, 9 de març de 2023