

Dictamen en relació amb la consulta formulada per una Universitat sobre l'accés de la part social de la Comissió Negociadora de les condicions laborals del Pla d'Igualtat a les dades personals del registre retributiu regulat per l'Estatut dels Treballadors.

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit del delegat de protecció de dades de una Universitat, en què planteja si la part social de la Comissió Negociadora de les condicions laborals del Pla d'Igualtat de la Universitat pot tenir accés a les dades personals que la Universitat tracta per tal d'elaborar el registre retributiu regulat per l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors.

La consulta també pregunta sobre les mesures tècniques i organitzatives a adoptar per tal que l'accés, si aquest és pertinent, compleixi amb la normativa de protecció de dades.

La consulta s'acompanya de còpia del reglament de funcionament de la Comissió Negociadora, de còpia del Pla d'Igualtat de la Universitat, entre d'altra informació relativa a la consulta.

Analitzada la consulta i vista la normativa vigent aplicable, i d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica es dictamina el següent:

I

(...)

II

Segons el Reglament de funcionament de la Comissió Negociadora, que acompanya a la consulta, aquesta és una Comissió paritària formada per representació institucional i sindical, i té naturalesa mixta (art. 2.1). La Comissió té com a finalitat la negociació de les condicions laborals, que aprovarà el Consell de Govern a proposta de la Presidència, integrant-se en el Pla d'Igualtat de la Universitat (art. 2.2).

Segons la consulta, la part social de la Comissió hauria sol·licitat tenir accés a les dades personals que s'utilitzen per crear el registre retributiu regulat per l'article 28.2 del Reial decret legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET), segons el qual:

"2. 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.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.”

La consulta explica que en resposta a aquesta sol·licitud, la Universitat hauria exposat que, d'acord amb la normativa aplicable, la part social podia tenir accés a les dades anonimitzades del registre retributiu però no a les dades personals utilitzades per a la seva elaboració.

La consulta explica que la part social de la Comissió hauria reiterat la seva sol·licitud de tenir accés a totes les dades que s'han utilitzat per fer els diferents estudis, entre ells, el de registre salarial, i que atesa la singularitat de molts llocs de treball permet identificar a les persones ocupants.

Per tot això, la consulta formula les següents preguntes:

“a) La part social de la Comissió Negociadora de les condicions laborals del Pla d'Igualtat de la Universitat ... pot tenir accés a les dades personals que la Universitat ... tracta per elaborar el registre retributiu regulat per l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors?”

b) En cas que així sigui, quines mesures tècniques i organitzatives caldria adoptar per tal que l'accés compleixi amb la normativa de protecció de dades personals?”

III

La informació retributiva corresponent a 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, en aquest cas, 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.”*

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

Aquesta Autoritat ha examinat la concurrència d'una previsió legal que legítimi l'accés a informació retributiva dels empleats públics per part dels seus òrgans de representació, entre d'altres, en els informes IAI 10/2022, IAI 81/2021, IAI 44/2021 o IAI 42/2021, disponibles al web www.apdcat.cat, sobre les previsions de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LTC), que reconeix el dret de les persones a accedir a *“informació pública”* (article 18).

Així, l'Autoritat 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 (disposició addicional 1a, apartat 2, LTC).

Vistos els termes de la consulta, cal tenir present que l'article 64 de l'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 (a més dels informes esmentats, 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.

Als efectes que interessin, 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 d'aquesta persona, 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, ens remetem a l'Informe IAI 42/2021, esmentat.

En d'altres supòsits pot 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 treballadora afectat, sens perjudici del previ tràmit d'audiència a la persona afectada (article 31 LTC). Sobre aquesta qüestió ens remetem al dictamen CNS 46/2019, esmentat.

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

V

Cal 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, 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 tota 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 la Universitat, 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, al que es refereix la consulta, segons el qual:

*“2. 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.***

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.”

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).

Segons l'article 7.1 del RD 902/2020, relatiu a l'auditoria retributiva, a què es refereix l'escrit dels sol·licitants, que acompanya a la consulta:

“1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.”

A la vista d'aquestes previsions, si bé els representants dels treballadors 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 complementos 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 la mateixa consulta, que fa referència a que “*atasa la singularitat de molts llocs de treball permet identificar a les persones ocupants (...).*”

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 o llocs singulars en el supòsit plantejat. Fer notar que en el cas que correspongessin 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 i ha exposat abastament aquesta Autoritat, 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, es pot concloure que els membres del Comitè de treballadors de la Universitat que formen part de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat han de poder accedir a la informació personal continguda en el 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, o amb llocs singulars, de manera que es pugui identificar la persona afectada.

Per tot l'exposat, i tenint en compte les consideracions que es faran a continuació respecte l'aplicació dels principis i garanties de la protecció de dades al cas que ens ocupa, es pot concloure que 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.

VI

Dit això, ens referim a continuació a la segona pregunta formulada:

“b) En cas que així sigui, quines mesures tècniques i organitzatives caldria adoptar per tal que l'accés compleixi amb la normativa de protecció de dades personals?”

Cal partir de la base que la Universitat és responsable (art. 4.7 RGPD) del tractament de dades de què disposa per al compliment de les seves funcions, entre d'altres, de les dades personals relatives al seu personal, que poden ser objecte de tractament en relació amb les funcions de la Comissió negociadora a la que es refereix la consulta, en els termes que es desprenen de la normativa aplicable.

Des del punt de vista de la protecció de dades, a la Universitat, com a responsable del tractament, li correspon la tasca general de garantir que els tractaments de dades que s'efectuen a través dels seus sistemes d'informació s'adeqüen a la normativa de protecció de dades, i ha d'estar en disposició de demostrar aquest compliment, en aplicació del principi de responsabilitat proactiva (article 5.2 RGPD).

Això es tradueix, bàsicament, en què el responsable ha de donar compliment als principis i garanties de la normativa de protecció de dades, en totes les fases del

tractament de dades (art. 4.2 RGPD), en concret, en la comunicació de dades, en aquest cas, als membres de la Comissió.

En concret, i atesos els termes de la pregunta formulada, recordem que segons l'article 5.1.f) de l'RGPD les dades han de ser:

“f) tratados de tal manera que se garantice una seguridad adecuada de los datos personales, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental, mediante la aplicación de medidas técnicas u organizativas apropiadas («integridad y confidencialidad»).”

D'entrada, aclarir que les mesures tècniques i organitzatives a les que es refereix la consulta, que la Universitat ha d'implementar respecte el tractament de les dades personals de què és responsable, seran les que correspongui aplicar atesa la necessària i prèvia anàlisi de riscos que exigeix la normativa (art. 32 RGPD), no ja en relació amb el possible accés o comunicació per part de la Comissió, sinó en qualsevol fase del tractament d'aquestes o d'altres dades personals de què sigui responsable.

Dit això, i als efectes de la consulta formulada, en el present cas cal tenir en compte que concorre el deure de confidencialitat respecte la informació personal a la que es doni accés, no només per imposició de la normativa de protecció de dades (art. 5.1.f) citat), sinó també de la normativa sectorial aplicable.

En concret, la normativa imposa als membres de la Comissió negociadora respecte la informació obtinguda (article 5.8 RD 901/2020 i article 4 del Reglament de funcionament de la Comissió negociadora de la Universitat, segons el qual: *“Els membres de la CN hauran de negociar amb ple respecte als principis de confidencialitat i sigil professional, sens perjudici del deure d'informació amb treballadors i treballadores”*).

Per tant, el tractament de la informació facilitada per la Universitat als membres de la Comissió negociadora, que en faci aquesta, haurà d'estar sempre vinculat a l'exercici de les seves funcions, no podent emprar-la fora de l'estricta àmbit de la Comissió ni per a d'altres finalitats, atès que les dades personals han de ser recollides amb finalitats determinades, explícites i legítimes, i no seran tractades ulteriorment de manera incompatible amb aquestes finalitats (art. 5.1.b) RGPD).

Per tot l'exposat, es fan les següents:

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 la Universitat 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 la informació obtinguda, així com el principi de finalitat.

Les mesures tècniques i organitzatives que la Universitat ha d'implementar respecte el tractament de dades de què és responsable, seran les que correspongui aplicar atesa la necessària i prèvia anàlisi de riscos que exigeix la normativa (art. 32 RGPD), en qualsevol fase del tractament. Això, sens perjudici del necessari compliment de la resta de principis i garanties de la normativa de protecció de dades.

Barcelona, 5 de maig de 2023