

Dictamen en relació con la consulta formulada por una empresa pública sobre el acceso del Comité de trabajadores a información retributiva de su personal y, en concreto, en el Registro retributivo

Se presenta ante la Autoridad Catalana de Protección de Datos un escrito de una empresa pública en la que plantea si el Comité de trabajadores puede acceder a información retributiva de su personal y, en concreto, al Registro retributivo, teniendo en cuenta que determinadas categorías profesionales cuentan con un número reducido de personas trabajadoras por lo que resultan fácilmente identificables.

Analizada la consulta, vista la normativa vigente aplicable, y de acuerdo con el informe de la Asesoría Jurídica emito el siguiente dictamen.

Y

(...)

II

La entidad expone en su escrito de consulta que está negociando con el Comité de trabajadores el Plan de Igualdad de la entidad y que, a fin de valorar la auditoría retributiva, los representantes de los trabajadores han pedido poder disponer de los datos retributivos íntegros (salarios) de todo el personal. A su entender, esta información no pueden entregarla, dado que debe ser objeto de protección en atención a la legislación de protección de datos personales.

A continuación, la entidad puntualiza que la problemática derivaría de la legislación específica aplicable a la confección de los planes de igualdad, al prever que la representación de los trabajadores debe tener acceso a la información íntegra del Registro retributivo. La entidad sostiene que ha venido facilitando al Comité de trabajadores dicho Registro, si bien previa omisión de la información de las categorías profesionales donde sólo existe una o dos personas trabajadoras, dado que sería muy fácil identificarlas. Sin embargo, el Comité de trabajadores sostiene la entidad, quiere recibir esta información para continuar con las negociaciones.

Visto esto, la entidad solicita a juicio de esta Autoridad sobre la consideración que deben tener los datos retributivos de los trabajadores en materia de protección de datos y sobre si el Comité de trabajadores puede acceder a información retributiva que permite conocer el salario personas concretas.

Estas cuestiones se examinan en los siguientes apartados de este dictamen.

III

La información sobre la retribución de un puesto de trabajo asociada a la persona física que lo ocupa, de modo que ésta resulte identificada o identificable, directa o indirectamente, sin esfuerzos desproporcionados, tiene consideración de dato personal y, por tanto, su tratamiento debe ajustarse a los principios y garantías que establece el Reglamento 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de éstos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD).

El artículo 4.2) del RGPD define tratamiento de datos como *“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, concejal o interconexión, limitación, supresión o destrucción.”*

El RGPD dispone que todo tratamiento de datos personales (como sería la comunicación de datos retributivos) debe ser lícito (artículo 5.1.a)) y, en este sentido, establece un sistema de legitimación del tratamiento de datos que se fundamenta en la necesidad de que concurra alguna de las bases jurídicas establecidas en el artículo 6.1 del propio RGPD. Entre éstas, interesa destacar en el presente caso la establecida en el apartado c), relativa a que el tratamiento será lícito cuando *“es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.”*

Hay que tener en consideración que, tal y como se desprende del artículo 6.3 del RGPD y recoge expresamente el artículo 8 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), el tratamiento de datos sólo podrá considerarse fundamentado en la base jurídica del artículo 6.1.c) de la mencionada RGPD cuando así lo establezca una norma con rango de ley.

IV

Respecto a la concurrencia de una previsión legal que legitime el acceso a información retributiva de los empleados públicos por parte de sus órganos de representación, hacer notar que ésta es una cuestión que ha sido examinada por esta Autoridad con anterioridad en, entre otros, los informes IAI 10/2022, IAI 81/2021, IAI 44/2021 o IAI 42/2021 (disponibles en el siguiente enlace de la [web de la Autoridad](#)), partiendo de la base de las previsiones de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTC), la cual reconoce el derecho de las personas a acceder a información pública (artículo 18).

En estos informes se recuerda que los órganos de representación de los trabajadores públicos cuentan con un régimen específico de derecho de acceso a la información, por lo que este régimen es el que debería aplicarse con carácter prioritario, sin

perjuicio de la aplicación supletoria del régimen de acceso previsto en la legislación de transparencia (DA 1a, apartado 2, LTC).

En concreto, tratándose (en el presente caso) de personal laboral, debe tenerse presente que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (ET), atribuye en el Comité de empresa, y por extensión también a los delegados de personal (artículo 62.2 ET), el derecho a ser informados “(...) *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.*” Añadiendo que se entiende por información “*la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste cierre conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen*” (artículo 64.1 ET). Y el apartado 7 atribuye también a los órganos de representación la función, entre otros, *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 y como ha recuerdo esta Autoridad en ocasiones anteriores (en los informes antes mencionados y/o también, entre otros, en los dictámenes CNS 41/2018 o CNS 28/2017), aparte de los datos personales que se puedan incluir en la copia básica de los contratos y que pueden ser conocidas por el Comité de empresa en los términos legalmente establecidos (artículos 8.3.a) y 64.4 ET), a todos los efectos, las previsiones del ET se traducen en un derecho del Comité de empresa a recibir información sobre las diversas cuestiones que se desglosan en los preceptos del ET, sin que esta norma disponga claramente que esta información debe vincularse, individualmente, con cada trabajador.

Se considera, a los efectos que interesa, que el derecho a obtener información sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la empresa -o sobre la evolución de las retribuciones- que la normativa reconoce a los órganos de representación de los trabajadores no equivale a conocer el detalle de las retribuciones de todos los trabajadores públicos. Entregar esta información, de forma individualizada y asociada a todos los trabajadores, extralimitaría las previsiones del ET respecto a la información a comunicar a dichos órganos de representación.

Visto esto, se recuerda en dichos informes la necesidad de tener en cuenta también las previsiones de la LTC y la aplicación, en concreto, del artículo 24 de la LTC. Así, en los casos examinados, se ha considerado que debería llevarse a cabo una ponderación razonada entre el interés público en la divulgación de la información retributiva y los derechos de las personas trabajadoras afectadas, en los términos del artículo 24.2 del 'LTC.

En este sentido, conviene apuntar que esta Autoridad ha venido considerando que, en atención a las previsiones del artículo 11.1 b) de la LTC y del artículo 31 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública (RLTC), los representantes de los trabajadores deben poder acceder a las retribuciones, indemnizaciones y dietas percibidas por los altos cargos de la Administración pública y por el personal directivo de los entes públicos, las

sociedades, las fundaciones y consorcios, según el caso, de forma individualizada para cada puesto de trabajo y por cualquier concepto retributivo.

Criterio que esta Autoridad ha venido haciendo extensivo respecto del personal que ocupa puestos de confianza, de mando, de especial responsabilidad dentro de la organización, con funciones de dirección, puestos singulares de libre designación, personal eventual o puestos que conllevan un alto nivel retributivo o cierto margen de discrecionalidad en cuanto a su provisión. Esto es lugares que, por su singularidad y también por el nivel retributivo que habitualmente llevan asociado, o por ser de libre designación, el conocimiento de sus retribuciones puede ser relevante para el control de la utilización de los recursos públicos, por la que lo cual el resultado de la ponderación sería en estos casos la prevalencia del interés público en su divulgación y, en consecuencia, la posibilidad de acceder a la información retributiva individualizada sobre dichos sitios, incluso, identificando a las personas afectadas.

En cuanto al resto de personas trabajadoras en las que no concurren estas circunstancias, la Autoridad ha venido considerando que, a todos los efectos, la evaluación de la utilización de los recursos públicos se puede hacer disponiendo de la información sobre las retribuciones de manera agrupada por categorías o según los distintos tipos de puesto de trabajo y no de forma individualizada. En este sentido, se ha señalado que la revelación de los ingresos de una persona física facilita la obtención de un perfil económico de la persona afectada que puede acabar causándole perjuicios, tanto a nivel profesional, como frente a instituciones financieras, socialmente, etc.

Pero en algún caso concreto se ha considerado que, para alcanzar el objetivo de vigilancia pretendido por los órganos de representación, se les podría entregar la información de forma pseudonimizada (artículo 4.5 RGPD y artículo 70.6.b) RLTC), esto es sustituyendo el nombre y apellidos por un código asignado a cada una de las personas trabajadoras, siempre que se trate de puestos de trabajo que cuenten con un número de trabajadores suficientemente amplio que impida su reidentificación. Al respecto en concreto nos remitimos a las consideraciones efectuadas, por ejemplo, al informe IAI 42/2021.

También se ha advertido que en algún caso concreto podría resultar incluso necesario disponer finalmente de la identificación de alguna persona trabajadora concreta, por ejemplo, si existen indicios de alguna irregularidad en la que puede ser relevante la identidad del trabajador afectado, si bien, de ser así, el acceso de los órganos de representación, previo trámite de audiencia a la persona afectada (artículo 31 LTC), debería acotarse a la información retributiva de la persona trabajadora concreta afectada, no así en la del conjunto de las personas trabajadoras de la organización (artículo 5.1.c) RGPD). Al respecto en concreto nos remitimos a las consideraciones efectuadas, por ejemplo, al dictamen CNS 46/2019.

Por tanto, tal y como se desprende de las consideraciones expuestas hasta ahora, en cuanto a la posibilidad de acceder a cierta información retributiva de los empleados públicos por sus órganos de representación, habrá que estar siempre en las circunstancias del caso concreto.

V

Según consta en la consulta, en el presente caso la finalidad en la que se enmarca la solicitud del Comité de trabajadores sobre el acceso a información retributiva (salarios) de todo el personal laboral de la entidad es poder valorar la auditoría retributiva efectuada por la entidad en el marco de la negociación que se está llevando a cabo para la elaboración de su Plan de Igualdad.

Esto obliga a tener en cuenta las previsiones de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El artículo 45 de esta LO 3/2007, relativo a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, dispone que *“las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y 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”* (apartado 1) y añade que *“en el caso de las empresas de 50 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”* (apartado 2).

El artículo 46 de la LO 3/2007 regula el contenido de los planes de igualdad de las empresas, en el siguiente sentido:

“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**.*
- e) 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, por lo que la dirección de la empresa facilitará todas las datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartat, así como las datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. (...).”

Apuntar que en la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, a que se refiere este artículo 46.2, deben participar de manera paritaria la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras (artículo 5.1 del Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

Así pues, de acuerdo con el artículo 46.2 de la LO 3/2007, transcrito, los miembros de la Comisión negociadora del Plan de igualdad de la entidad -y por tanto también los representantes de los trabajadores que forman parte- tienen derecho a acceder a aquella información que, en relación a las materias enumeradas por este artículo, resulte necesaria para llevar a cabo el diagnóstico de la situación previo a la elaboración del Plan de Igualdad. Esto incluiría cierta información retributiva de que dispone la entidad, sin que de estas previsiones legales se desprenda que dicha información debe facilitarse de forma individualizada. De hecho, para alcanzar dicha finalidad de diagnóstico, no sería necesario contar con datos personales de las personas trabajadoras (artículo 5.1.c) RGPD).

Se hace expresamente mención en este artículo de la LO 3/2007 a la entrega de los datos del Registro regulado en el artículo 28.2 del ET, conocido como Registro retributivo.

El artículo 28.2 del ET dispone que *“el empresario está obligado a quitar 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**”*.

El artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, concreta que este Registro retributivo debe abarcar a toda la plantilla de la empresa, incluidos el personal directivo y altos cargos (apartado 1).

Y, en relación con los *“valores medios”* y el nivel de agregación en el que se debe incluir la información retributiva en el Registro , dispone que *“a tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, media aritmética y 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” (apartado 2)* .

A la vista de estas previsiones, si bien los representantes del personal laboral de la entidad que forman parte de la Comisión negociadora del Plan de igualdad tienen derecho a acceder a la información sobre los salarios que consta en el Registro retributivo, es necesario tener en consideración de que se trata de información que, a priori, no tendría la consideración de dato personal (artículo 4.1) RGPD), dado que en

este Registro no debe constar el salario de cada persona trabajadora (artículo 26 ET) sino sólo “*los valores medios*” de los salarios, de los complementos salariales y de las percepciones extrasalariales de la plantilla de la entidad, de forma desagregada por sexo y distribuidos por, en este caso, grupos profesionales (artículo 28.2 ET).

Por tanto, puede decirse que los representantes miembros de la Comisión, a efectos de valorar la auditoría salarial que se haya llevado a cabo como parte del diagnóstico de la situación retributiva de la entidad, no deben acceder a los salarios íntegros de todo el personal laboral de la entidad, de forma individualizada, sino sólo a información agregada.

Ahora bien, no se puede obviar el hecho de que esta información podría convertirse en dato personal respecto a aquellas categorías o grupos profesionales con un reducido número de personas trabajadoras, dado que en estos casos resultarían perfectamente identificables por mera deducción por aquellas personas que tengan acceso a dicho Registro retributivo. A esta cuestión hace mención expresa la presente consulta, dado que la entidad dice contar con categorías profesionales donde sólo hay una o dos personas.

Ciertamente es así pero esto es una consecuencia inevitable de que la normativa de aplicación examinada prevea que la información retributiva que debe constar en el Registro retributivo debe agruparse necesariamente por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

No se tiene constancia de cuáles serían estas categorías profesionales con una única persona trabajadora o dos como mucho. Hacer notar que en caso de que correspondieran al personal directivo de la entidad o a otras personas que ocupan cargos de responsabilidad o alto nivel retributivo, la afectación a su privacidad derivada de una eventual revelación del salario que perciban sería menor, teniendo en cuenta que, como se ha dicho, es una información que a efectos de transparencia podría ser conocida no sólo por los órganos de representación de los trabajadores, sino incluso por cualquier ciudadano.

En cualquier caso, teniendo en cuenta que la petición se efectúa por representantes de los trabajadores que forman parte de la Comisión negociadora de Plan de Igualdad; que la legislación sectorial aplicable les reconoce expresamente la posibilidad de acceder a toda aquella información que requieran para el diagnóstico de la situación retributiva de la entidad; que la información del Registro retributivo es información fundamental en este sentido; y el deber de confidencialidad que la normativa impone a los miembros de la Comisión negociadora respecto a la información obtenida (artículo 5.8 RD 901/2020), de modo que su tratamiento deberá estar siempre vinculado al ejercicio de sus funciones en tanto que miembros de la Comisión negociadora, no pudiendo utilizarla fuera del estricto ámbito de la Comisión ni para fines distintos de los que motivaron su entrega, la ponderación de intereses contrapuestos debería llevar en el presente caso a admitir la posibilidad de conocer esta información del Registro retributivo, aun cuando las personas afectadas puedan resultar identificables.

Conclusiones

El acceso de los órganos de representación de los trabajadores públicos a información retributiva de estas personas de forma individualizada vendrá condicionado por las previsiones normativas aplicables y las circunstancias concurrentes en el caso concreto.

Examinada la normativa reguladora de los Planes de Igualdad en las empresas, puede decirse que los miembros del Comité de trabajadores de la entidad que forman parte de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad deben poder acceder a la información del Registro retributivo , que debe ajustarse a los términos del artículo 28.2 del ET, a pesar de contar con categorías profesionales con un número reducido de personas trabajadoras , restando aquellos obligados a respetar la confidencialidad sobre esta información.

Barcelona, 9 de marzo de 2023

Traducción automática