

Dictamen en relació a la consulta formulada por una Universidad sobre el acceso de la parte social de la Comisión Negociadora de las condiciones laborales del Plan de Igualdad a los datos personales del registro retributivo regulado por el Estatuto de los Trabajadores.

Se presenta ante la Autoridad Catalana de Protección de Datos un escrito del delegado de protección de datos de una Universidad, planteando si la parte social de la Comisión Negociadora de las condiciones laborales del Plan de Igualdad de la Universidad puede tener acceso a los datos personales que la Universidad trata con el fin de elaborar el registro retributivo regulado por el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La consulta también pregunta sobre las medidas técnicas y organizativas a adoptar para que el acceso, si éste es pertinente, cumpla con la normativa de protección de datos.

La consulta se acompaña de copia del reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora, de copia del Plan de Igualdad de la Universidad, entre otra información relativa a la consulta.

Analizada la consulta y vista la normativa vigente aplicable, y de acuerdo con el informe de la Asesoría Jurídica se dictamina lo siguiente:

Y

(...)

II

Según el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora, que acompaña a la consulta, ésta es una Comisión paritaria formada por representación institucional y sindical, y tiene naturaleza mixta (art. 2.1). La Comisión tiene como finalidad la negociación de las condiciones laborales, que aprobará el Consejo de Gobierno a propuesta de la Presidencia, integrándose en el Plan de Igualdad de la Universidad (art. 2.2).

Según la consulta, la parte social de la Comisión habría solicitado tener acceso a los datos personales que se utilizan para crear el registro retributivo regulado por el artículo 28.2 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), según el cual:

2. 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 .

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 respuesta a esta solicitud, la Universidad habría expuesto que, de acuerdo con la normativa aplicable, la parte social podía tener acceso a los datos anonimizados del registro retributivo pero no a los datos personales utilizados para su elaboración.

La consulta explica que la parte social de la Comisión habría reiterado su solicitud de tener acceso a todos los datos que se han utilizado para realizar los diferentes estudios, entre ellos, el de registro salarial, y que dada la singularidad de muchos puestos de trabajo permite identificar a las personas ocupantes.

Por todo ello, la consulta formula las siguientes preguntas:

a) La parte social de la Comisión Negociadora de las condiciones laborales del Plan de Igualdad de la Universidad ... puede tener acceso a los datos personales que la Universidad ... trata para elaborar el registro retributivo regulado por el artículo 28.2 ¿del Estatuto de los Trabajadores?

b) En caso de que así sea, ¿qué medidas técnicas y organizativas debería adoptarse para que el acceso cumpla con la normativa de protección de datos personales?”

III

La información retributiva correspondiente a 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 ya la libre circulación de estos 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, en este caso, 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.”*

En cuanto 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

Esta Autoridad ha examinado la concurrencia de una previsión legal que legitime el acceso a información retributiva de los empleados públicos por parte de sus órganos de representación, entre otros, en los informes IAI 10/2022, IAI 81/2021, IAI 44 /2021 o IAI 42/2021, disponibles en la web www.apdcat.cat, sobre las previsiones de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTC), que reconoce el derecho de las personas a acceder a *“información pública”* (artículo 18).

Así, la Autoridad 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 (disposición adicional 1ª, apartado 2, LTC).

Vistos los términos de la consulta, debe tenerse presente que el artículo 64 del ET atribuye al 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 (además de los informes mencionados, 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.

A los efectos que interesan, 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 lo que 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 esta persona, que puede acabar causándole perjuicios, tanto en el ámbito 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, nos remitimos al Informe IAI 42/2021, mencionado.

En otros supuestos puede 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, sin perjuicio del previo trámite de audiencia a la persona afectada (artículo 31 LTC). Al respecto nos remitimos al dictamen CNS 46/2019, mencionado.

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

V

Deben tenerse 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, 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 toda 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 Universidad, 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, al que se refiere la consulta, según el cual:

2. 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 .

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.”

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).

Según el artículo 7.1 del RD 902/2020, relativo a la auditoría retributiva, a la que se refiere el escrito de los solicitantes, que acompaña 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 requerida por dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de forma 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 de estas previsiones, si bien los representantes de los trabajadores 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, debe tenerse en consideración 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 la misma consulta, que hace referencia a que *“dada la singularidad de muchos puestos de trabajo permite identificar a las personas ocupantes (...)”*

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 o puestos singulares en el supuesto planteado. 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 y expuesto ampliamente esta Autoridad, 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, se puede concluir que los miembros del Comité de trabajadores de la Universidad que forman parte de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad deben poder acceder a la información personal contenida en el 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, o con puestos singulares, de modo que se pueda identificar a la persona afectada.

Por todo lo expuesto, y teniendo en cuenta las consideraciones que se harán a continuación respecto a la aplicación de los principios y garantías de la protección de datos al caso que nos ocupa, se puede concluir que 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.

VI

Dicho esto, nos referimos a continuación a la segunda pregunta formulada:

“b) En caso de que así sea, ¿qué medidas técnicas y organizativas habría que adoptar para que el acceso cumpla con la normativa de protección de datos personales?”

Hay que partir de la base de que la Universidad es responsable (art. 4.7 RGPD) del tratamiento de datos de que dispone para el cumplimiento de sus funciones, entre otros, de los datos personales relativos a su personal, que pueden ser objeto de

tratamiento en relación con las funciones de la Comisión negociadora a la que se refiere la consulta, en los términos que se desprenden de la normativa aplicable.

Desde el punto de vista de la protección de datos, a la Universidad, como responsable del tratamiento, le corresponde la tarea general de garantizar que los tratamientos de datos que se efectúan a través de sus sistemas de información se adecuan a la normativa de protección de datos, y debe estar en disposición de demostrar este cumplimiento, en aplicación del principio de responsabilidad proactiva (artículo 5.2 RGPD).

Esto se traduce, básicamente, en que el responsable debe dar cumplimiento a los principios y garantías de la normativa de protección de datos, en todas las fases del tratamiento de datos (art. 4.2 RGPD), en concreto, en la comunicación de datos, en este caso, a los miembros de la Comisión.

En concreto, y dados los términos de la pregunta formulada, recordemos que según el artículo 5.1.f) del RGPD los datos deben ser:

f) tratados de tal modo que se garantice una adecuada seguridad de las 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»).

De entrada, aclarar que las medidas técnicas y organizativas a las que se refiere la consulta, que la Universidad debe implementar respecto al tratamiento de los datos personales de los que es responsable, serán las que corresponda aplicar dada la necesaria y previa análisis de riesgos que exige la normativa (art. 32 RGPD), no ya en relación con el posible acceso o comunicación por parte de la Comisión, sino en cualquier fase del tratamiento de éstos u otros datos personales de los que sea responsable.

Dicho esto, ya efectos de la consulta formulada, en el presente caso hay que tener en cuenta que concurre el deber de confidencialidad respecto a la información personal a la que se dé acceso, no sólo por imposición de la normativa de protección de datos (art. 5.1.f) citado), sino también de la normativa sectorial aplicable.

En concreto, la normativa impone a los miembros de la Comisión negociadora respecto a la información obtenida (artículo 5.8 RD 901/2020 y artículo 4 del Reglamento de funcionamiento de la Comisión negociadora de la Universidad, según el cual: “Los miembros de la CN *deberán negociar con pleno respeto a los principios de confidencialidad y sigilo profesional, sin perjuicio del deber de información con trabajadores y trabajadoras*”).

Por tanto, el tratamiento de la información facilitada por la Universidad a los miembros de la Comisión negociadora, que haga ésta, deberá estar siempre vinculado al ejercicio de sus funciones, no pudiendo utilizarla fuera del estricto ámbito de la Comisión ni para otras finalidades, dado que los datos personales deben ser recogidos con finalidades determinadas, explícitas y legítimas, y no serán tratadas ulteriormente de forma incompatible con estas finalidades (art. 5.1.b) RGPD).

Por todo lo expuesto, se hacen las siguientes:

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 Universidad 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 la información obtenida, así como el principio de finalidad.

Las medidas técnicas y organizativas que la Universidad debe implementar respecto al tratamiento de datos de que es responsable, serán las que corresponda aplicar dado el necesario y previo análisis de riesgos que exige la normativa (art. 32 RGPD), en cualquier fase del tratamiento. Esto, sin perjuicio del necesario cumplimiento del resto de principios y garantías de la normativa de protección de datos.

Barcelona, 5 de mayo de 2023

Traducción