

## **Informe jurídico emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación con la reclamación contra la denegación de una entidad en la solicitud de acceso a las nóminas**

La Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública (GAIP) pide a la Autoridad Catalana de Protección de Datos (APDCAT) que emita un informe sobre la reclamación presentada en relación con la denegación de una entidad a la solicitud de acceso a las nóminas.

Analizada la solicitud, que se acompaña de una copia del expediente administrativo tramitado ante la GAIP, y de acuerdo con el informe de la Asesoría Jurídica emito el siguiente informe:

### **Antecedentes**

1. En fecha 16 de marzo de 2023, una persona presenta una solicitud ante una entidad en la que solicita *"[...] las nóminas del año 2022 de los encargados de vigilancia tanto adscritos provisionalmente como de categoría de (la entidad) . No hace falta que salga el dni ni el número de la seguridad social"*.

La persona solicitante solicita esta información *"[...] para poder realizar las tareas propias como delegado sindical, que no son otras que las de la representación de los trabajadores, la defensa de sus derechos laborales y la protección hacia situaciones de riesgo para su salud"*.

2. En fecha 23 de marzo de 2023, la entidad facilita a la persona solicitante la información relativa a la retribución bruta anual correspondiente al año 2022 de las cuatro personas que ocupan puestos de encargado de vigilancia y facilita un enlace en el que puede consultar las tablas salariales vigentes para el año 2023 del respectivo convenio colectivo.

3. En fecha 18 de abril de 2023, el solicitante presenta una reclamación ante la GAIP en la que reitera los términos de su solicitud y expone que la información que ha recibido no es la información solicitada.

4. En fecha 27 de abril de 2023, la GAIP remite la reclamación a la entidad, y le pide un informe donde exponga los antecedentes de hecho y fundamente su posicionamiento en relación con la reclamación, así como el expediente completo y, si en su caso, que concrete las terceras personas que resulten afectadas por el acceso reclamado.

5. En fecha 12 de mayo de 2023, la entidad remite a la GAIP un informe en el que expone, en relación con la reclamación, que el artículo 11 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno regula la información que debe hacerse pública en relación con la gestión económica y presupuestaria, incluida información relativa a las retribuciones, y que en el caso de la reclamación, la persona reclamante no solicita información relativa a miembros del Gobierno, altos cargos de la Administración pública o del personal directivo del Instituto, por lo que considera que sólo es necesario informar de las retribuciones brutas anuales de forma individualizada, pero sin que se pueda identificar a la persona.

Además, añade, que las nóminas solicitadas *“contienen los datos de afiliación sindical, en el caso de aquellas personas que han solicitado que se les efectúe el descuento de la cuota sindical a través de la nómina, y datos relativos a la salud, para el caso de aquellas personas que perciban la ayuda por hijo/hija o cónyuge minusválido que establece el vigente convenio colectivo”*.

6. En fecha 22 de mayo de 2023, la GAIP solicita informe a esta Autoridad, de acuerdo con lo que prevé el artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

## Fundamentos Jurídicos

Y

De conformidad con el artículo 1 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos, la APDCAT es el organismo independiente que tiene por objeto garantizar, en el ámbito de las competencias de la Generalidad, los derechos a la protección de datos personales y de acceso a la información vinculada a ellos.

El artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que regula la reclamación contra las resoluciones en materia de acceso a la información pública, establece que si la denegación se ha fundamentado en la protección de datos personales, la Comisión debe pedir informe a la Autoridad Catalana de Protección de Datos, el cual debe ser emitido en el plazo de quince días.

Por ello, este informe se emite exclusivamente en lo que se refiere a la valoración de la incidencia que el acceso solicitado puede tener respecto de la información personal de las personas afectadas, entendida como cualquier información sobre una persona física identificada o identificable, directamente o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador online o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de esta persona (art. 4.1 del 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 (Reglamento general de protección de datos, en lo sucesivo RGPD).

Por tanto, queda fuera del objeto de este informe cualquier otro límite o aspecto que no afecte a los datos personales que consten en la información solicitada.

En consecuencia, el presente informe se emite en base a las mencionadas previsiones de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos y la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

De acuerdo con el artículo 17.2 de la Ley 32/2010, este informe se publicará en la web de la Autoridad una vez notificado a las personas interesadas, previa anonimización de los datos personales.

## II

La normativa de protección de datos, de acuerdo con lo que establecen los artículos 2.1 y 4.1) del RGPD, se aplica a los tratamientos que se lleven a cabo sobre cualquier información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); *se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un número, un número de identificación, datos de localización, un identificador online o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona*”.

El artículo 4.2) del RGPD considera “*tratamiento*”: *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*”.

De acuerdo con lo que prevé el artículo 5.1.a), cualquier tratamiento de datos personales debe ser lícito, leal y transparente en relación con el interesado y, en este sentido, el RGPD establece la necesidad de concurrir en alguna de las bases jurídicas del artículo 6.1, entre las que el apartado c) prevé el supuesto de que el tratamiento “*es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento*”.

Tal y como se desprende del artículo 6.3 del RGPD y recoge expresamente el artículo 8 de 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 estas bases jurídicas del artículo 6.1. c) y e) del RGPD cuando así lo establezca una norma con rango de ley.

Por su parte, el artículo 86 del RGPD dispone que “*las datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública o organismo público o una entidad privada para la realización de una misión en interés público podrán ser comunicados por dicha autoridad, organismo o entidad de conformidad con el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que se les aplique a fin de conciliar el acceso del público a documentos oficiales con el derecho a la protección de las datos personales en virtud del presente Reglamento*”.

El acceso público a documentos en poder de las autoridades públicas u organismos públicos se regula en nuestro ordenamiento jurídico en la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LTC), la cual reconoce a las personas el derecho de acceso a la información pública, entendiéndose como tal “*la información elaborada por la Administración y la que ésta tiene en su poder como consecuencia de su actividad o de la ejercicio de sus funciones, incluida la que le*

*suministran los demás sujetos obligados de acuerdo con lo establecido en esta ley*” (artículo 2.b) y 18 LTC). En términos similares se pronuncia la Ley estatal 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LT), en sus artículos 12 (derecho de acceso a la información pública) y 13 (información pública).

En caso de que nos ocupa en que se solicite en las nóminas de las personas que ostentan el cargo de encargado de vigilancia de la entidad, esta información debe ser considerada pública a los efectos del artículo 2.b) de la LTC y sometida al derecho de acceso (artículo 18 de la LTC), al ser documentación a su poder a consecuencia de la suya.

Cabe señalar que, al solicitar la información, la persona reclamante se erige como delegado sindical, invocando su derecho de acceso a la información pública en el ejercicio de las funciones de representación de los trabajadores. En relación con esta cuestión, si bien el expediente enviado no contiene ningún documento a partir del cual se pueda determinar si ciertamente la persona reclamante ostenta la condición de representante sindical, no parece que deba ponerse en duda en la medida en que entidad no lo ha contradicho en el informe remitido a la GAIP y, además, porque entre los fundamentos de la resolución de denegación se hace referencia al derecho de información específico de los miembros del comité de empresa y los delegados sindicales de la normativa laboral.

Cabe señalar que la disposición adicional primera de la LTC, en el segundo apartado, prevé que *“el acceso a la información pública en las materias que tienen establecido un régimen de acceso especial es regulado por su normativa específica y, con carácter supletorio, por esta ley”*.

En consecuencia, es necesario analizar si a través de la vía de la normativa sindical, laboral, y supletoriamente la LTC, la persona reclamante estaría habilitada a acceder a dicha información.

### III

La persona reclamante solicita el acceso a las nóminas del año 2022 del personal que ostenta el cargo de encargado de vigilancia de la entidad, sin que conste el número del documento nacional de identidad ni el número de la seguridad social. De acuerdo con la información de que se dispone, la persona reclamante ostenta la condición de delegado sindical.

Partiendo de esta base, de entrada, debe tenerse en cuenta que los delegados sindicales tienen reconocidas las mismas garantías establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que establezcan las administraciones públicas. En particular, a los efectos que nos interesan en este informe, el artículo 10.3.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) les reconoce, entre otros, el derecho a:

*1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.”*

Así pues, el análisis de la solicitud de acceso requiere tener en cuenta en caso de que nos ocupa, al desprenderse del expediente enviado que se solicitan las nóminas respecto de personal laboral, el Real decreto legislativo 2 / 2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET). Y ello sin perjuicio de que supletoriamente deba tenerse también en cuenta lo establecido en la normativa de transparencia, de acuerdo con la disposición adicional primera de la LTC.

El Estatuto de los Trabajadores atribuye a los delegados de personal o comité de empresa (art. 62 y 63 ET), como órganos específicos de representación de los trabajadores públicos con contrato laboral, determinadas funciones para cuyo ejercicio les reconoce el derecho a acceder a determinada información, que podría incluir datos personales de los trabajadores (en esencia, las materias recogidas en el artículo 64 del ET).

En particular, el artículo 64.1 del ET dispone que *“ El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo ”*. Y, añade que se entiende por información *“ la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen [...] ”*.

A continuación, los apartados 2 a 5 de este artículo 64 del ET contienen previsiones específicas en relación con las cuestiones o materias sobre las que los comités de empresa tienen derecho a recibir información con una periodicidad trimestral (artículo 64.2 del ET), anual (artículo 64.3 del ET) y otros cuando proceda (artículo 64.4 y 5 ET).

Todo ello a efectos de ejercer, entre otros, la función *de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del 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*” (artículo 64.4 y 5 del ET).

Estas previsiones pueden justificar el acceso a determinada información que afecte a las retribuciones del personal del Ayuntamiento, en la medida en que indirectamente pueden ser indicativas de cuestiones organizativas y de estructura administrativa de la corporación, y también desde el punto de vista de la vigilancia del cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, derechos individuales de los trabajadores, prevención de riesgos laborales, seguridad social, y plantear o ejercitar las acciones legales oportunas ante los organismos competentes. Sin embargo, en la normativa analizada no existe una regulación específica que habilite el acceso a las nóminas del personal.

En consecuencia, será necesario analizar la pretensión de la persona reclamante a partir del régimen del derecho de acceso a la información pública que prevé la legislación de transparencia, dada su aplicabilidad supletoria (DA 1ª, apartado 2, de la LTC). A tal efecto, debe tenerse en cuenta que el derecho de acceso a la información pública no es absoluto, y puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas en las leyes, como es el caso de los límites de los artículos 23 y 24 del 'LTC con respecto a los datos personales.

De entrada, con carácter previo al análisis de la posibilidad de acceso a las nóminas reclamadas en base a los límites de los artículos 23 y 24 de la LTC, es necesario hacer referencia a la Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.

Esta Orden establece que el recibo individual de salarios debe incluir, por un lado, un encabezamiento en el que consten los datos del empleador (nombre, domicilio, CIF y el Código de cuenta de cotización (CCC)) y del trabajador (nombre, NIF, número de afiliación a la seguridad social, grupo profesional, grupo de cotización).

Y, por otra parte, además de hacer constar el período de liquidación, el recibo individual de salario debe incluir los devengos salariales (salario base, y según cada caso, complementos salariales, horas extraordinarias, horas complementarias, gratificaciones extraordinarias, salario en especie), en su caso, los devengos no salariales (indemnizaciones, prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, indemnizaciones por traslados, suspensiones o despido u otras, como ayudas que recibe el trabajador en base a la normativa o convenio lectivo aplicable, en su caso), así como las deducciones que reducen la nómina mensual, tales como las cantidades relativas a la aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, la deducción del impuesto sobre la renta de las personas físicas, anticipos, valores de productos recibidos en especie o, en su caso, otras deducciones como la relativa a la cuota o canon sindical.

Tomando en consideración el contenido mínimo del recibo individual de salario o nómina, es necesario analizar la posibilidad de acceso de acuerdo con los límites establecidos en la LTC relativos a la protección de los datos personales, es decir, las previsiones del artículo 23 y 24 de la LTC.

El artículo 23 de la LTC prevé que *“Las solicitudes de acceso a la información pública deben ser denegadas si la información que se desea obtener contiene datos personales especialmente protegidos, como los relativos a la ideología, afiliación sindical, religión, creencias, origen racial, salud y vida sexual, así como las relativas a la comisión de infracciones penales o administrativas que no comporten la amonestación pública al infractor, salvo que el afectado consiente expresamente por medio de un escrito que debe acompañar a la solicitud”*.

En caso de que en el acceso pretendido no se vean afectados datos personales especialmente protegidos a los que hace referencia el artículo 23 de la LTC, es preciso estar en las previsiones del artículo 24 de la LTC, que prevé el siguiente:

*“1. Se dará acceso a la información pública si se trata de información directamente relacionada con la organización, funcionamiento o actividad pública de la Administración que contenga datos personales meramente identificativos salvo que, excepcionalmente, en el caso concreto haya prevalecer la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos.*

*2. Si se trata de otra información contenida en datos personales no incluidos en el artículo 23, podrá darse acceso a la información, previa ponderación razonada del interés público en*



*la divulgación y los derechos de las personas afectadas. Para llevar a cabo esta ponderación debe tenerse en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias:*

- a) El tiempo transcurrido.*
- b) La finalidad del acceso, especialmente si tiene una finalidad histórica, estadística o científica, y las garantías que se ofrezcan.*
- c) El hecho de que se trate de datos relativos a menores de edad.*
- d) El hecho de que pueda afectar a la seguridad de las personas. [...]”.*

En la medida en que la información a la que pretende acceder la persona reclamante excede de la meramente identificativa del personal que ostenta el cargo de encargado de vigilancia, se considera que el análisis debe llevarse a cabo a partir de las previsiones del artículo 24.2 de la LTC, es decir, es necesario llevar a cabo una ponderación entre el interés público de la información solicitada y el derecho a la protección de datos de las personas afectadas, todo ello tomando en consideración las circunstancias que pueden concurrir en caso de que se analiza (como, el tiempo transcurrido, la finalidad del acceso, el hecho de que pueda afectar a la seguridad de las personas...).

El artículo 11 de la LTC regula la información relativa a la gestión económica y presupuestaria que la administración debe hacer pública en aplicación del principio de transparencia. En particular, en cuanto a la información relativa a las retribuciones de los empleados públicos, el apartado 1.e) prevé que las administraciones deben hacer pública “*la información general sobre las retribuciones, indemnizaciones y dietas percibidas por los empleados públicos, agrupada en función de los niveles y los cuerpos*”.

En relación con esta previsión, el artículo 25.1.a) del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública (en adelante, RLTC) establece que la retribución es la compensación económica que se pueda percibir por el trabajo desarrollado y, añade lo siguiente:

*“Se dará información sobre la retribución anual bruta global de los diferentes cuerpos y niveles, con detalle de las retribuciones básicas y los complementos que correspondan según la normativa, y el convenio o acuerdos fuera de convenio que resulten de aplicación. En este sentido, se publicarán las tablas retributivas del personal al servicio de las administraciones públicas, con indicación de las retribuciones básicas y complementarias, en caso de personal funcionario, y con indicación de las retribuciones básicas, complemento de antigüedad, pagas extraordinarias y otros complementos y pluses específicos según convenio o fuera de convenio, en el caso de personal laboral.”*

En base a estos artículos, el acceso a una copia de las nóminas del año 2022 correspondientes al personal encargado de vigilancia excede de la información a la que hace referencia la normativa de transparencia que debe hacerse pública por la vía de la publicidad activa. Este elemento puede resultar relevante en la ponderación entre el interés público de la información y el derecho de las personas afectadas.

Otro de los elementos a que se refiere el artículo 24.2 de la LTC para llevar a cabo la ponderación es la finalidad del acceso. A tal efecto, debe tenerse en cuenta que si bien el artículo 18.2 de la LTC dispone que el ejercicio del derecho de acceso no está condicionado a la concurrencia de un interés personal, y no queda sujeto a motivación ni requiere la invocación de ninguna norma, conocer la motivación por la que la persona reclamante desea

obtener la información puede ser un elemento relevante a tener en cuenta en la ponderación.

Según se desprende de los términos de su solicitud de acceso, la finalidad de la persona reclamante es la de ejercer, en definitiva, las funciones de vigilancia que reconoce la normativa laboral, finalidad la cual es evidente que puede justificar la acceso a la información reclamada para verificar, por ejemplo, que los devengos o deducciones reflejadas en la nómina se ajustan a las previsiones de la normativa laboral o bien del convenio colectivo.

Además, esta finalidad no se opondría a lo que persigue la normativa de transparencia, esto es, el control por parte de la ciudadanía de determinados aspectos de la actividad de las administraciones.

Ahora bien, desde el punto de vista de la intrusión al derecho a la protección de datos de las personas afectadas, es decir, el personal encargado de vigilancia, es evidente que disponer de esta información puede afectar a su esfera profesional o laboral, incluso la patrimonial, pero también puede tener especial relevancia la afectación a su esfera estrictamente personal, en la medida en que puede permitir conocer datos que pueden afectar a su vida privada de forma directa, como por ejemplo, si en la nómina se ve reflejada una reducción a consecuencia del disfrute del permiso de paternidad, o bien, un incremento por la aprobación de un anticipo solicitado.

Por este motivo, y especialmente por el hecho de que se desconoce el contenido exacto de las nóminas afectadas a las que se pretende acceder, teniendo en cuenta las implicaciones para la vida privada de las personas afectadas que puede tener la divulgación de esta información, se considera que en caso de que nos ocupa no existen circunstancias a partir de las cuales se pueda concluir que deba prevalecer el interés de la persona reclamante de acceder a una copia de las nóminas por encima de la protección de datos de los encargados de vigilancia, en la medida en que el acceso puede acarrear una invasión significativa a su vida privada.

Y, evidentemente, esto incluye también limitar el acceso a la información a que se refiere el artículo 23 de la LTC, en el sentido de que es necesario denegar el acceso a estas categorías de datos que puedan constar en las nóminas, salvo que las personas afectadas hayan consentido expresamente y por escrito, o bien, de acuerdo con lo que establece el artículo 15.1 del LT, en caso de que sean datos que revelen la ideología, afiliación sindical, religión o creencias, cuando la persona afectada haya manifestado públicamente los datos con anterioridad a la solicitud de acceso y, en caso de los datos que hagan referencia al origen racial, a la salud o a la vida sexual, datos genéticos o biométricos o contengan datos relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no comportaran la amonestación pública al infractor, que el acceso esté amparado por norma con rango de ley.

En el caso que nos ocupa, debe tenerse en cuenta que la entidad ha informado que entre las nóminas hay información relativa a la afiliación sindical en base a la previsión del artículo 11.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, por el que *“ El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios ya la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste ”*.



Y, además, también afirma que se ven afectados datos relativos a la salud, los cuales no se puede descartar que sean relativos al propio personal afectado o de terceras personas relacionadas por relación de parentesco, como por ejemplo, en caso de que conste en la nómina la ayuda por prótesis dental, fajas ortopédicas, plantillas, gafas y lenticulas o bien la ayuda por discapacidad prevista en el convenio colectivo.

Ahora bien, sin perjuicio de lo expuesto, dada la previsión del artículo 20.2 de la LTC por el que los límites deben interpretarse restrictivamente en beneficio de este derecho, sí que sería de acuerdo con la normativa de protección de datos otorgar acceso a determinada información contenida en las nóminas, en la medida en que el personal encargado de vigilancia afectado no sean identificados directamente o la información otorgada los haga identificables.

Como ha puesto de manifiesto esta Autoridad con anterioridad, en caso de que el volumen de las personas afectadas sea amplio, el tratamiento que se podría aplicar a la información consistiría en una previa pseudonimización de los datos, que consiste, en los términos del RGPD en *“ el tratamiento de datos personales de tal forma que ya no puedan atribuirse a un interesado sin utilizar información adicional, siempre que dicha información adicional figure por separado y esté sujeta a medidas técnicas y organizativas destinadas a garantizar que las datos personales no se atribuyan a una persona física identificada o identificable ”* (artículo 4.5 RGPD). La pseudonimización está prevista también en el artículo 70.6.b) del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública (RLTC)

Sin embargo, en el caso que nos ocupa, debe tenerse en cuenta que de acuerdo con la información que consta en el expediente enviado, el número de personas afectadas es reducido, en la medida en que se ha informado que en la plantilla únicamente constan cuatro personas que ostentan el cargo de encargado de vigilancia. Por tanto, no se considera que la pseudonimización resulte eficaz para garantizar la no identificación de las personas afectadas.

En consecuencia, si bien la normativa de protección de datos no permitiría acceder a la copia de las nóminas solicitadas, sí se considera que sería posible facilitar la información que consta en las nóminas de forma agregada, como por ejemplo, comunicar los importes globales que se han retribuido por horas extraordinarias, complementos salariales, en su caso, salarios en especie, etc., en definitiva, facilitar la información agregada por conceptos de devengo y deducción de la nómina globalmente de todos los trabajadores afectados.

Todo ello, sin perjuicio de que en un momento posterior, y atendiendo a las circunstancias que concurran, pueda estar justificado el acceso a determinada información más concreta, porque se ha detectado un patrón anómalo o cualquier otra circunstancia que pudiera motivar al suyo acceso.

## **Conclusión**

La normativa de protección de datos no permitiría al delegado sindical acceder a copia de las nóminas del personal laboral afectado por la solicitud de acceso. Sin embargo, sí se puede comunicar la información que consta en las nóminas de forma agregada, de forma que se garantice su no identificación.

Barcelona, 12 de junio de 2023

Traducción automática