

Dictamen en relació amb la consulta formulada pel president del Comitè d'Empresa d'un Consorci en relació a la publicació de les dades de la Relació de Llocs de Treball.

Es presenta davant l'Agència Catalana de Protecció de Dades un escrit del president del Comitè d'Empresa d'un Consorci en el que es demana el parer de l'Agència en relació als camps que es poden incloure en la Relació de Llocs de Treball per a la seva publicació.

L'escrit de consulta detalla les dades que es volen incloure a la Relació de Llocs de Treball (funció i/o lloc, nom i cognoms, categoria, retribució per categoria, complements retributius de cada lloc de treball, i retribució d'aquests complements), estructurats en tres documents:

- Document 1: RLT amb categories i complements retributius.
- Document 2: Llistat de categories i la seva retribució.
- Document 3: Llistat de complements i la seva retribució.

L'escrit de consulta exposa que d'acord amb l'article 2.2 del Reial Decret 1720/2007 no queda clar quines dades es poden fer públiques i demana que, en cas que no es puguin fer públic el document 1, si es podrien publicar els documents números 2 i 3.

Analitzat l'escrit de consulta, que no s'acompanya de cap altra documentació, vist l'informe de l'Assessoria Jurídica, s'emet el dictamen següent:

I

(...)

II

El Consorci es va crear per llei i es regeix pels seus estatuts.

El Consorci està integrat per la Generalitat de Catalunya, l'Ajuntament de Barcelona i l'Administració General de l'Estat i, als efectes del present informe és d'assenyalar que el seu personal es regeix pel dret laboral i ha de ser seleccionat d'acord amb els principis de mèrit i capacitat i, llevat del personal directiu i de confiança, mitjançant publicitat.

D'acord amb això, és d'aplicació al personal del Consorci l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), regulat per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, així com el Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

L'article 74 de l'EBEP recull l'obligació d'elaborar una relació de llocs de treball o instrument organitzatiu similar amb el contingut mínim següent: denominació dels llocs de treball; els grups de classificació professional, els cossos o escales, en el seu cas, en els que estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries, amb el requisit que aquest instrument sigui públic. Per tant trobem a

l'EBEP l'exigència legal de fer pública la relació de llocs de treball així com el contingut mínim requerit.

L'article 29 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic del preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública disposa que la relació de llocs de treball és pública i, pel que fa al personal laboral, ha de tenir el contingut mínim següent: la denominació i característiques essencials dels llocs; els requisits essencials per ocupar-los; el complement de destinació; el grup, la categoria professional i el règim jurídic aplicable; la forma de provisió dels llocs i els sistemes d'accés.

Per tant, d'acord amb els articles 74 de l'EBEP i 29 del Decret Legislatiu 1/1997, abans esmentats, la relació de llocs de treball del personal laboral ha de tenir el contingut mínim següent:

- La denominació i les característiques essencials dels llocs de treball,
- Els requisits essencials per ocupar-los.
- Les retribucions complementàries.
- Els grups de classificació professional, les categories professionals.
- El règim jurídic aplicable.
- Els sistemes d'accés i la forma de provisió dels llocs de treball

La Relació de Llocs de Treball pot ser definida com l'instrument tècnic a través del qual es realitza l'ordenació de tots els llocs de treball presents a una determinada organització d'acord amb les necessitats dels seus serveis. La relació de llocs de treball és el resultat de la estructuració dels recursos humans d'una empresa, independentment de la persona que ocupa el lloc de treball i defineix les funcions, característiques del lloc, retribucions i complements.

III

L'article 3 a) de la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (LOPD) defineix el concepte de *dada personal* com qualsevol informació referent a persones físiques identificades o identificables.

D'acord amb això, qualsevol informació referida a persones físiques està protegida per la normativa de protecció de dades. Aquesta normativa ve presidida pel principi de finalitat, segons el qual les dades de caràcter personal només es poden recollir per ser tractades, així com sotmetre-les a aquest tractament, quan siguin adequades, pertinents i no excessives en relació amb l'àmbit i les finalitats determinades, explícites i legítimes per a les quals s'han obtingut (article 4.1 de la LOPD). Per tant, qualsevol recollida i tractament de dades dels treballadors que excedeixi de les que siguin necessàries en la relació contractual, requerirà el consentiment dels treballadors.

Com ha quedat exposat, la llei de l'EBEP preveu les dades que obligatòriament ha de contenir una relació de llocs de treball i, per tant, la publicació de noms i cognoms excediria de la finalitat amb la que es publica aquest instrument. Recordem que la relació de llocs de treball es el resultat de la estructuració dels recursos humans d'una entitat, independentment de la persona que ocupa el lloc de treball. Les retribucions i els complements van associats a un lloc de treball i no al treballador que l'ocupa. La Relació de Llocs de Treball no té en consideració al treballador sinó al lloc de treball en sí mateix considerat.

Pel que fa a les dades que es relacionen a l'escrit de consulta, les dades referides al nom i cognoms, d'acord amb l'EBEP no són necessàries a la Relació de Llocs de Treball perquè aquest instrument té caràcter estructural, i es modifica quan l'estructura de l'organització pateix algun canvi, sense que siguin motivats per un canvi en la persona que ocupa un determinat lloc de treball.

Tot això sens perjudici que, atès que l'accés a l'ocupació pública ve presidit pels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, tal com disposa l'article 55 de l'EBEP i es recull també als Estatuts del Consorci, el nomenament del personal es pugui fer públic en el moment en què es produeixi.

Atès el que s'ha exposat cal fer les consideracions següents:

En relació amb el document 1 (RLT amb categories i complements retributius), són objecte de publicació les categories i complements retributius sense que puguin acompanyar a les dades identificatives del treballador que ocupa un determinat lloc de treball.

Pel que fa als documents 2 (Llistat de categories i la seva retribució) i 3 (Llistat de complements i la seva retribució) poden ser objecte de publicació atès que aquestes dades són les que ha de contenir la Relació de Llocs de treball.

IV

Atesos els termes en què es formula la consulta, sembla que indueix a confusió el redactat de l'article 2.2 del Reial Decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de la LOPD, per tant i de forma breu exposarem la interpretació de l'Agència en relació a aquest article. Aquest article 2.2 disposa textualment:

“Aquest Reglament no és aplicable als tractaments de dades referides a persones jurídiques, ni als fitxers que es limitin a incorporar les dades de les persones físiques que hi prestin els seus serveis, consistents únicament en el nom i cognoms, les funcions o llocs exercits, així com l'adreça postal o electrònica, telèfon i número de fax professionals.”

Del contingut literal d'aquest article s'extreu que el Reglament exclou del seu àmbit d'aplicació certes dades dels treballadors que presten els seus serveis en empreses, en forma de persona jurídica. En definitiva, preveu la no aplicació del RLOPD a les dades de persones jurídiques i als anomenats “directoris d'empresa” en relació, exclusivament, amb les dades personals que el propi article enumera en una llista tancada, però tampoc es podria concloure que pel fet de no estar protegides pel RLOPD puguin ser objecte de publicació o puguin ser incloses en un document que dona publicitat de l'estructura d'una empresa. Cal aclarir també que si bé el Reglament exclou determinades dades del seu àmbit d'aplicació, aquestes estan sotmeses a la Llei Orgànica de Protecció de Dades que defineix dada de caràcter personal com *qualsevol informació referent a persones físiques identificades o identificables* (article 3 a). En qualsevol cas, la interpretació del RLOPD s'ha d'efectuar de forma restrictiva.

Per últim, atès que de l'escrit de consulta es desprèn la voluntat del Comitè d'Empresa del Consorci de publicar una RLT amb determinades dades personals, es fa avinent que l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, atribueix al Comitè d'Empresa el dret a informació i consulta d'aquelles qüestions que puguin afectar els treballadors, així com la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació en la mateixa que inclou, entre d'altres, el dret a

rebre la còpia bàsica dels contractes de treball. En aquest sentit, l'empresa cedeix al Comitè d'Empresa les dades dels treballadors per al desenvolupament de les seves funcions. En qualsevol cas, els documents que lliuri la representació del Consorci no poden ser utilitzats fora de l'estricta àmbit de l'empresa i per a finalitats diferents d'aquelles que van motivar el seu lliurament (article 65.3 ET), sense que de la lectura de les funcions atorgades al Comitè d'Empresa s'inclogui la publicació de la Relació de Llocs de Treball.

D'acord amb les consideracions fetes en relació amb la consulta formulada pel president del Comitè d'Empresa del Consorci, es fan les següents,

Conclusions

La Relació de Llocs de Treball és l'instrument tècnic a través del qual es realitza l'ordenació de tots els llocs de treball presents a una determinada organització d'acord amb les necessitats dels seus serveis, amb el contingut previst a l'EBEP i al Decret Legislatiu 1/1997.

La relació de llocs de treball és el resultat de la estructuració dels recursos humans d'una empresa, independentment de la persona que ocupa el lloc de treball i defineix les funcions, característiques del lloc, retribucions i complements, sense que hi tinguin cabuda dades de caràcter personal.

La comunicació que es faci de les dades de les persones que ocupen un determinat lloc de treball ha de tenir habilitació legal o comptar amb el consentiment del treballador.