

Dictamen en relació amb la consulta formulada per l'administrador d'un Consorci sobre la publicació de dades incloses a la relació de llocs de treball.

Es presenta davant l'Agència Catalana de Protecció de Dades un escrit de l'administrador d'un Consorci en el que es demana que l'Agència emeti dictamen en relació a diversos aspectes que es recullen al Dictamen 11/2010 de l'Agència de 30 de juny de 2010, elaborat a instància del Comitè d'aquest Consorci.

El Comitè d'Empresa del Consorci va plantejar a l'Agència una consulta en relació als camps que es poden incloure en la Relació de Llocs de Treball per a la seva publicació.

L'administrador del Consorci, en el seu escrit de consulta, qüestiona la publicitat de la Relació de Llocs de treball, que fonamenta en la no aplicabilitat de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) i del Decret Legislatiu 1/1997, pel qual s'aprova la refosa en un text únic de determinats textos vigents a Catalunya en matèria de funció pública, i en el fet que la publicació de la Relació de Llocs de Treball suposaria una vulneració dels articles 2.2 i 3 a) de la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

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

En relació a l'aplicabilitat de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, per la que s'aprova l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) i del 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 escau, en primer lloc transcriure els articles dels Estatuts del Consorci que es refereixen al règim del seu personal:

L'article 23.2 dels Estatuts del Consorci, disposa textualment:

"Sens perjudici del que preveu la disposició addicional 2, el 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".

La disposició addicional 2 dels Estatuts del Consorci, disposa textualment:

"Es manté en els seus propis termes la disposició transitòria primera dels Estatuts aprovats mitjançant Acord de Govern (...)".

I, la disposició transitòria primera dels Estatuts del Consorci aprovats per Acord de Govern (...) disposa textualment:

"Primera

1.El personal funcionari de l'Administració de la Generalitat que en el moment de l'entrada en vigor dels presents Estatuts estigui adscrit (...) per aplicació de l'apartat d) de la disposició addicional 3 dels Estatuts anteriors, aprovats per Decret (...), pot optar per:

a) Integrar-se al consorci com a personal laboral, amb reconeixement a tots els efectes de l'antiguitat reconeguda a l'Administració de la Generalitat i restant en aquesta en situació d'excedència voluntària per incompatibilitat.

b) Mantenir la seva condició de funcionari en el consorci, on ocuparà un lloc a extingir. Aquest lloc s'extingirà quan el funcionari obtingui una altra plaça amb caràcter definitiu, o quan quedi vacant per qualsevol altra causa que no comporti reserva del lloc.

2. El personal funcionari de l'Ajuntament (...) que en el moment de l'entrada en vigor dels presents Estatuts estigui adscrit (...) per aplicació de l'apartat c) de la disposició addicional 3 dels Estatuts anteriors, aprovats per Decret (...), pot optar per:

a) Integrar-se al consorci com a personal laboral, amb reconeixement a tots els efectes de l'antiguitat reconeguda a l'Ajuntament (...) i restant en aquest en situació d'excedència voluntària per incompatibilitat.

b) Mantenir la seva condició de funcionari en el consorci, integrat en la plantilla i en la relació de llocs de treball del consorci sens perjudici de mantenir-se en situació de servei actiu a l'Ajuntament (...). El lloc ocupat pels funcionaris que s'acullin a aquesta opció serà un lloc a extingir, que s'extingirà quan el funcionari obtingui una altra plaça amb caràcter definitiu, o quan quedi vacant per qualsevol altra causa que no comporti reserva del lloc.”

D'acord amb aquests articles, la plantilla de personal del Consorci pot estar formada per personal funcionari i personal laboral seleccionat sota els principis de mèrit, capacitat i publicitat.

L'article 2 de l'EBEP inclou, dins el seu àmbit d'aplicació, les entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia, vinculades o dependents de qualsevol de les administracions públiques. El Consorci es va crear per Decret i el seu personal és empleat públic. Per tant, l'EBEP és d'aplicació al personal del Consorci.

L'article 83 de l'EBEP, en relació amb l'article 78.1 d'aquesta Llei disposen que la provisió de llocs i mobilitat del personal laboral s'ha de fer de conformitat amb el que estableixin els convenis col·lectius que hi siguin aplicables i, si no n'hi ha, pel sistema de provisió de llocs i mobilitat del personal funcionari de carrera, sota els principis de mèrit, capacitat i publicitat. En el mateix sentit, l'article 23 del Estatuts del Consorci disposa que el personal ha de ser seleccionat mitjançant publicitat, llevat del personal directiu i de confiança.

Pel que fa a la Relació de Llocs de Treball, en l'escrit de consulta s'exposa que l'EBEP no és d'aplicació atès que el precepte que ho regula no preveu expressament la seva aplicabilitat al personal laboral. En aquest sentit, si bé es cert, com s'exposa a la consulta, que l'article 7 de l'EBEP disposa que *“el personal laboral al servei de les administracions públiques es regeix, a més de per la legislació laboral i per les altres normes convencionalment aplicables, pels preceptes d'aquest Estatut que ho disposin així”*, també es cert que l'article 74 de l'EBEP, referent a la Relació de Llocs de Treball, es troba dins el títol V –Ordenació de l'activitat professional-, Capítol II- Estructuració de l'ocupació pública-, en el que no s'efectua distinció entre personal funcionari i laboral. En canvi es distingeix, en el mateix títol, l'aplicació exclusiva al personal funcionari quan es regulen els cossos i escales, la provisió de llocs de treball i la mobilitat. Per tant, en l'ordenació dels llocs de treball, la llei no efectua cap distinció entre personal funcionari i laboral, i, en conseqüència no cap fer distinció. L'article 74 de l'EBEP preveu que la Relació de Llocs de treball és pública.

III

En relació a la possible vulneració de l'article 3 a) de la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (LOPD) i de l'article 2.2 del Reial Decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de la LOPD, en la publicació de la Relació de Llocs de Treball del Consorci.

En aquest apartat escau recordar que 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). 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 s'ha de publicar aquest instrument. La relació de llocs de treball es el resultat de l'estructuració dels recursos humans d'una entitat, independentment de la persona que ocupa el lloc de treball. Les retribucions i els complements que figuren a la Relació de Llocs de Treball 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.

En l'escrit de consulta s'exposa que "de publicar-se la relació dels llocs de treball del Consorci, inclús sense fer esment del nom i cognom de la persona que ocupa el lloc de treball, aquest resulta perfectament identificable, ja que es tracta d'una plantilla reduïda en la qual es coneix sense cap mena de dubte la persona que ocupa cada lloc" i, en aquest sentit es qüestiona la possible vulneració de la normativa de protecció de dades.

El fet que de la publicació de la Relació de Llocs de Treball es pugui deduir la persona que ocupa un determinat lloc no hauria de representar un obstacle al compliment del principi de publicitat, atès que tant la publicació de la Relació de Llocs de Treball com la dels nomenaments és prevista en una norma amb rang de llei.

D'acord amb les consideracions fetes en relació amb la consulta formulada, es fan les següents,

Conclusions

La Relació de Llocs de Treball dóna informació de l'estructura d'una determinada organització i les característiques dels seus llocs de treball.

La publicació de la Relació de Llocs de Treball i la dels nomenaments del personal funcionari i laboral amb la informació prevista a la normativa legal que ho regula no vulnera la legislació en matèria de protecció de dades.