

Dictamen en relación con la consulta planteada por el presidente del Comité de Empresa de un Consorcio respecto a la publicación de los datos de la Relación de Puestos de Trabajo.

Se presenta ante la Agencia Catalana de Protección de Datos un escrito del presidente del Comité de Empresa de un Consorcio, en el que se solicita la opinión de la Agencia respecto a los campos que se pueden incluir en la Relación de Puestos de Trabajo para su publicación.

El escrito de consulta detalla los datos que se quieren incluir en la Relación de Puestos de Trabajo (función y/o puesto, nombre y apellidos, categoría, retribución por categoría, complementos retributivos de cada puesto de trabajo, y retribución de estos complementos), estructurados en tres documentos:

- Documento 1: RPT con categorías y complementos retributivos.
- Documento 2: Listado de categorías y su retribución.
- Documento 3: Listado de complementos y su retribución.

El escrito de consulta expone que a tenor del artículo 2.2 del Real Decreto 1720/2007 no queda claro qué datos se pueden hacer públicos, y pregunta si, en caso de que no se pueda hacer público el documento 1, se podrían publicar los documentos números 2 y 3.

Analizado el escrito de consulta, que no se acompaña de ninguna otra documentación, y visto el informe de la Asesoría Jurídica, se emite el dictamen siguiente:

I

[...]

II

El Consorcio se creó por ley y se rige por sus estatutos.

El Consorcio está integrado por la Generalitat de Cataluña, el Ayuntamiento de Barcelona y la Administración General del Estado, y a efectos del presente dictamen cabe señalar que su personal se rige por el derecho laboral y tiene que ser seleccionado de acuerdo con los principios de mérito y capacidad y, salvo el personal directivo y de confianza, mediante publicidad.

De acuerdo con ello, es de aplicación al personal del Consorcio el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), regulado por la Ley 7/2007, de 12 de abril, así como el Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública.

El artículo 74 del EBEP recoge la obligación de elaborar una relación de puestos de trabajo o un instrumento organizativo similar con el contenido mínimo siguiente: denominación de los puestos de trabajo, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias, con el requisito de que este instrumento sea público.

Por lo tanto, encontramos en el EBEP la exigencia legal de hacer pública la relación de puestos de trabajo, así como el contenido mínimo requerido.

El artículo 29 del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, dispone que la relación de puestos de trabajo es pública y, en cuanto al personal laboral, debe tener el contenido mínimo siguiente: la denominación y las características esenciales de los puestos; los requisitos esenciales para ocuparlos; el complemento de destino; el grupo, la categoría profesional y el régimen jurídico aplicable; la forma de provisión de los puestos, y los sistemas de acceso.

Por consiguiente, de acuerdo con los artículos 74 del EBEP y 29 del Decreto Legislativo antes citados, la relación de puestos de trabajo del personal laboral debe tener el contenido mínimo siguiente:

- La denominación y las características esenciales de los puestos de trabajo.
- Los requisitos esenciales para ocuparlos.
- Las retribuciones complementarias.
- Los grupos de clasificación profesional y las categorías profesionales.
- El régimen jurídico aplicable.
- Los sistemas de acceso y la forma de provisión de los puestos de trabajo.

La relación de puestos de trabajo se puede definir como el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación de todos los puestos de trabajo existentes en una determinada organización de acuerdo con las necesidades de sus servicios. La relación de puestos de trabajo es el resultado de la estructuración de los recursos humanos de una empresa, independientemente de la persona que ocupe el puesto de trabajo, y define las funciones, las características del puesto, las retribuciones y los complementos.

III

El artículo 3 a) de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD) define el concepto de *dato personal* como «cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables».

De acuerdo con ello, cualquier información referida a personas físicas está protegida por la normativa de protección de datos. Esta normativa viene presidida por el principio de finalidad, según el cual los datos de carácter personal solo se podrán recoger para su tratamiento, así como someterlos a dicho tratamiento, cuando sean adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan obtenido (artículo 4.1 de la LOPD). Por consiguiente, cualquier recogida y tratamiento de datos de los trabajadores que exceda de los que sean necesarios en la relación contractual requerirá el consentimiento de los trabajadores.

Como ha quedado expuesto, la ley del EBEP establece los datos que obligatoriamente debe contener una relación de puestos de trabajo, por lo que la publicación de nombres y apellidos excedería de la finalidad con la que se publica dicho instrumento. Recordemos que la relación de puestos de trabajo es el resultado de la estructuración de los recursos humanos de una entidad, independientemente de la persona que ocupe el puesto de trabajo. Las retribuciones y los complementos van asociados a un puesto de trabajo y no al trabajador que lo ocupa. La relación de puestos de trabajo no tiene en consideración al trabajador, sino el puesto de trabajo considerado en sí mismo.

En cuanto a los datos que se relacionan en el escrito de consulta, los datos referidos al nombre y los apellidos, de acuerdo con el EBEP, no son necesarios en la Relación de Puestos de Trabajo, ya que este instrumento tiene un carácter estructural, y se modifica cuando la estructura de la organización sufre algún cambio, sin que ello sea motivado por un cambio de la persona que ocupa un puesto de trabajo determinado.

Y todo ello sin perjuicio de que, dado que el acceso al empleo público viene presidido por los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, tal como dispone el artículo 55 del EBEP y se recoge también en los estatutos del Consorcio, el nombramiento del personal se pueda hacer público en el momento en que se produzca.

Dado lo que se ha expuesto, cabe hacer las consideraciones siguientes:

En cuanto al documento 1 (RPT con categorías y complementos retributivos), son objeto de publicación las categorías y los complementos retributivos, sin que puedan acompañar a los datos identificativos del trabajador que ocupa un puesto de trabajo determinado.

En cuanto a los documentos 2 (Listado de categorías y su retribución) y 3 (Listado de complementos y su retribución), pueden ser objeto de publicación, dado que estos datos son los que debe contener la Relación de Puestos de Trabajo.

IV

Dados los términos en que se formula la consulta, parece ser que induce a confusión el redactado del artículo 2.2 del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la LOPD, por lo que, de forma breve, expondremos la interpretación de la Agencia en relación con este artículo. Dicho artículo 2.2 dispone textualmente:

«Este reglamento no será aplicable a los tratamientos de datos referidos a personas jurídicas, ni a los ficheros que se limiten a incorporar los datos de las personas físicas que presten sus servicios en aquellas, consistentes únicamente en su nombre y apellidos, las funciones o puestos desempeñados, así como la dirección postal o electrónica, teléfono y número de fax profesionales.»

Del contenido literal de este artículo se extrae que el Reglamento excluye de su ámbito de aplicación ciertos datos de los trabajadores que prestan sus servicios en empresas, en forma de persona jurídica. En definitiva, establece la no aplicación del RLOPD a los datos de personas jurídicas y los denominados «directorios de empresa» en relación, exclusivamente, con los datos personales que el propio artículo enumera en una lista cerrada; pero tampoco se podría concluir que por el hecho de no estar protegidos por el RLOPD puedan ser objeto de publicación o puedan ser incluidos en un documento que da publicidad de la estructura de una empresa. Hay que aclarar también que si bien el Reglamento excluye determinados datos de su ámbito de aplicación, estos están sometidos a la Ley Orgánica de Protección de Datos, que define *dato de carácter personal* como «cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables» (artículo 3 a). En cualquier caso, la interpretación del RLOPD se efectuará de forma restrictiva.

Por último, dado que del escrito de consulta se desprende la voluntad del Comité de Empresa del Consorcio de publicar una RPT con determinados datos personales, se recuerda que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real

Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, atribuye al Comité de Empresa el derecho a ser informado y consultado 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, que incluye, entre otros, el derecho a recibir la copia básica de los contratos de trabajo. En este sentido, la empresa cede al Comité de Empresa los datos de los trabajadores para el desarrollo de sus funciones. En todo caso, los documentos que entregue la representación del Consorcio no pueden ser utilizados fuera del estricto ámbito de la empresa ni para fines distintos de los que motivaron su entrega (artículo 65.3 del Estatuto de los Trabajadores), sin que de la lectura de las funciones otorgadas al Comité de Empresa se pueda deducir que se incluya la publicación de la Relación de Puestos de Trabajo.

De acuerdo con las consideraciones efectuadas respecto a la consulta planteada por el presidente del Comité de Empresa del Consorcio, se formulan las siguientes

Conclusiones

La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación de todos los puestos de trabajo existentes en una determinada organización de acuerdo con las necesidades de sus servicios, con el contenido establecido en el EBEP y en el Decreto Legislativo 1/1997.

La Relación de Puestos de Trabajo es el resultado de la estructuración de los recursos humanos de una empresa, independientemente de la persona que ocupe el puesto de trabajo, y define las funciones, las características del puesto, las retribuciones y los complementos, sin que tengan cabida datos de carácter personal.

La comunicación que se haga de los datos de las personas que ocupan un puesto de trabajo determinado debe tener habilitación legal o contar con el consentimiento del trabajador.