

## **CNS 34/2010**

### **Dictamen en relación con la consulta formulada por el administrador de un Consorcio sobre el Dictamen 11/2010 de la Agencia Catalana de Protección de Datos.**

Se presenta ante la Agencia Catalana de Protección de Datos un escrito del administrador de un Consorcio en el que se solicita que la Agencia emita dictamen en relación con diversos aspectos que se recogen en el Dictamen 11/2010 de la Agencia de 30 de junio de 2010, elaborado a instancia del Comité de este Consorcio.

El Comité de Empresa del Consorcio planteó a la Agencia una consulta en relación con los campos que se pueden incluir en la Relación de Puestos de Trabajo para su publicación.

El administrador del Consorcio, en su escrito de consulta, cuestiona la publicidad de la Relación de Puestos de Trabajo, que fundamenta en la no aplicabilidad del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y del Decreto Legislativo 1/1997, por el que se aprueba la refundición en un texto único de determinados textos vigentes en Cataluña en materia de función pública, y en el hecho de que la publicación de la Relación de Puestos de Trabajo supondría una vulneración de los artículos 2.2 y 3 a) de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

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

#### **I**

(...)

#### **II**

En relación con la aplicabilidad de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), y 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, procede, en primer lugar, transcribir los artículos de los Estatutos del Consorcio que se refieren al régimen de su personal:

El artículo 23.2 de los Estatutos del Consorcio dispone textualmente:

*“Sin perjuicio de lo que prevé la disposición adicional 2, el personal (...) se rige por el derecho laboral y debe ser seleccionado de acuerdo con los principios de mérito y capacidad y, salvo el personal directivo y de confianza, mediante publicidad”.*

La disposición adicional 2 de los Estatutos del Consorcio dispone textualmente:

*“Se mantiene en sus propios términos la disposición transitoria primera de los Estatutos aprobados mediante Acuerdo del Gobierno (...)”.*

Y la disposición transitoria primera de los Estatutos del Consorcio aprobados por Acuerdo del Gobierno (...) dispone textualmente:

*“Primera 1. El personal funcionario de la Administración de la Generalitat que en el momento de la entrada en vigor de los presentes Estatutos esté adscrito (...) por aplicación del apartado d) de la disposición adicional 3 de los Estatutos anteriores, aprobados por Decreto (...), puede optar por:*

*a) Integrarse en el consorcio como personal laboral, con reconocimiento a todos los efectos de la antigüedad reconocida en la Administración de la Generalitat y permaneciendo en esta en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad.*

*b) Mantener su condición de funcionario en el consorcio, donde ocupará un puesto que luego se extinguirá. Este puesto se extinguirá cuando el funcionario obtenga otra plaza con carácter definitivo o cuando quede vacante por cualquier otra causa que no conlleve reserva del puesto.*

*2. El personal funcionario del Ayuntamiento (...) que en el momento de la entrada en vigor de los presentes Estatutos esté adscrito (...) por aplicación del apartado c) de la disposición adicional 3 de los Estatutos anteriores, aprobados por Decreto (...), puede optar por:*

*a) Integrarse en el consorcio como personal laboral, con reconocimiento a todos los efectos de la antigüedad reconocida en el Ayuntamiento (...) y permaneciendo en éste en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad.*

*b) Mantener su condición de funcionario en el consorcio, integrado en la plantilla y en la relación de puestos de trabajo del consorcio sin perjuicio de mantenerse en situación de servicio activo en el Ayuntamiento (...). El puesto ocupado por los funcionarios que se acojan a esta opción se extinguirá cuando el funcionario obtenga otra plaza con carácter definitivo o cuando quede vacante por cualquier otra causa que no conlleve reserva del puesto”.*

De acuerdo con estos artículos, la plantilla de personal del Consorcio puede estar formada por personal funcionario y personal laboral seleccionado bajo los principios de mérito, capacidad y publicidad.

El artículo 2 del EBEP incluye, dentro de su ámbito de aplicación, las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las administraciones públicas. El Consorcio se creó por Decreto y su personal es empleado público. Por lo tanto, el EBEP es de aplicación al personal del Consorcio.

El artículo 83 del EBEP, en relación con el artículo 78.1 de esta Ley, dispone que la provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto, con

arreglo al sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera, bajo los principios de mérito, capacidad y publicidad. En el mismo sentido, el artículo 23 de los Estatutos del Consorcio dispone que el personal debe seleccionarse mediante publicidad, salvo el personal directivo y de confianza.

En cuanto a la Relación de Puestos de Trabajo, en el escrito de consulta se expone que el EBEP no es de aplicación porque el precepto que lo regula no prevé expresamente su aplicabilidad al personal laboral. En este sentido, si bien es cierto, como se expone en la consulta, que el artículo 7 del EBEP dispone que *“el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan”*, también es cierto que el artículo 74 del EBEP, referente a la Relación de Puestos de Trabajo, se encuentra dentro del título V –Ordenación de la actividad profesional–, Capítulo II –Estructuración del empleo público–, en el que no se efectúa distinción entre personal funcionario y laboral. En cambio se distingue, en el mismo título, la aplicación exclusiva al personal funcionario cuando se regulan los cuerpos y escalas, la provisión de puestos de trabajo y la movilidad. Por lo tanto, en la ordenación de los puestos de trabajo la ley no efectúa ninguna distinción entre personal funcionario y laboral, y, en consecuencia, no cabe hacer distinción. El artículo 74 del EBEP prevé que la Relación de Puestos de Trabajo es pública.

### III

En relación con la posible vulneración del artículo 3 a) de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD) y del artículo 2.2 del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la LOPD, en la publicación de la Relación de Puestos de Trabajo del Consorcio.

En este apartado conviene recordar que 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 sólo 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). El EBEP prevé los datos que obligatoriamente debe contener una relación de puestos de trabajo y, por lo tanto, la publicación de nombres y apellidos excedería la finalidad con la que se debe publicar este instrumento. La relación de puestos de trabajo es el resultado de la estructuración de los recursos humanos de una entidad, con independencia de la persona que ocupa el puesto de trabajo. Las retribuciones y los complementos que figuran en la Relación de Puestos de Trabajo 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 en sí mismo considerado. En el escrito de consulta se expone que *“en caso de publicarse la relación de los puestos de trabajo del Consorcio, incluso sin hacer mención del nombre y apellido de la persona que ocupa el puesto de trabajo, esta resulta perfectamente identificable, ya que se trata de una plantilla reducida en la que se conoce sin ninguna duda la persona que ocupa cada puesto”* y, en este sentido, se cuestiona la posible vulneración de la normativa de protección de datos.

El hecho de que de la publicación de la Relación de Puestos de Trabajo se pueda deducir la persona que ocupa un determinado puesto no debería representar un obstáculo al cumplimiento del principio de publicidad, puesto que tanto la publicación de la Relación de Puestos de Trabajo como la de los nombramientos está prevista en una norma con rango de ley.

De acuerdo con las consideraciones realizadas en relación con la consulta formulada por el administrador del Consorcio, se emiten las siguientes

### **Conclusiones**

La Relación de Puestos de Trabajo facilita información sobre la estructura de una determinada organización y las características de sus puestos de trabajo.

La publicación de la Relación de Puestos de Trabajo y la de los nombramientos del personal funcionario y laboral con la información prevista en la normativa legal que lo regula no vulnera la legislación en materia de protección de datos.