

**Dictamen en relació amb la consulta plantejada per una entitat de dret públic sobre si el Comitè d'Empresa té dret a que se li lliuri la relació de llocs de treball del personal laboral de l'entitat.**

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades una consulta d'una entitat de dret públic (en endavant, l'entitat), en la que es consulta si el Comitè d'Empresa té dret a que se li lliuri la Relació de Llocs de Treball (en endavant, RLT) del personal laboral de l'entitat. En cas afirmatiu, la consulta també demana aclariments sobre la informació que ha de comprendre la RLT i sobre la informació concreta que es podria comunicar al Comitè d'Empresa.

La consulta s'acompanya de tres annexos, en els que s'inclouen un model de RLT, un model de plantilla "seguint els criteris marcats" (...), i còpia del Decret d'aprovació dels Estatuts de l'entitat.

Analitzada la petició i la normativa vigent aplicable, i vist l'informe de l'Assessoria Jurídica, es dictamina el següent.

I

(...)

II

En la consulta s'explica que el Comitè d'Empresa ha demanat que li sigui facilitada la RLT, en la qual s'inclogui:

- “(i) Denominació del lloc
- (ii) Grup i nivell professional
- (iii) Sou referit al grup i nivell professional, amb l'especificació als punts de valoració (els quals tenen lligada una concreta retribució).

En la consulta s'afegeix que a l'entitat, “199 llocs de treball (80,89%) són ocupades per una única persona. Per la qual cosa és perfecta i directament identificable les retribucions que percep, com s'ha dit, el 80,89% dels empleats” de l'entitat. La consulta afegeix que dels 47 llocs de treball restants es pot, d'una manera indirecta, “conèixer també la retribució salarial lligada a aquestes posicions”.

Segons la consulta, conèixer la informació referida al punt (iii), citat, és conèixer la retribució salarial, de manera identificada directa o indirecta, del total de la plantilla de l'entitat, cosa que comporta, segons la consulta, que la informació excedeixi del concepte de RLT de l'article 74 de l'EBEP.

Dit això, en concret, l'entitat formula les següents preguntes:

- 1) Té dret el Comitè d'Empresa a que se li lliuri la RLT del personal laboral de l'entitat?
- 2) En cas afirmatiu, quin dels dos documents annexats a la consulta compleix amb l'eventual dret dels representants dels treballadors sense vulnerar la normativa de

protecció de dades “tenint en compte que l’Annex 1 comporta identificar directament les retribucions del 80,89% del personal laboral i indirectament de la resta de personal?”

3) En qualsevol cas, i també pel supòsit que es dictaminés que el Comitè d’Empresa té dret a conèixer la RLT del personal laboral, “quins són els camps d’informació que ha de comprendre la mateixa, tenint en compte que el concret lloc de treball s’identifica amb la persona que l’ocupa?”

### III

L’entitat que formula la consulta és una entitat de dret públic de la Generalitat de Catalunya, amb personalitat jurídica pròpia, plena capacitat d’obrar i patrimoni propi per a assolir els seus objectius.

La consulta afegeix que l’entitat disposa de personal funcionari i de personal sotmès al dret laboral. Pel que fa al personal de l’entitat, l’article 12.1 de la seva llei reguladora, disposa que es regeix pel dret laboral, llevat dels llocs de treball que, amb relació a la naturalesa de llur contingut, i especialment si comporten l’exercici de potestats públiques, restin reservats al personal funcionari públic.

L’Estatut Bàsic de l’Empleat Públic (EBEP), regulat per la Llei 7/2007, de 12 d’abril, determina entre d’altres aspectes les normes aplicables al personal laboral al servei de les Administracions públiques (art. 1.2).

Per tant, pel que fa al personal laboral de l’entitat, atesa la seva naturalesa, és d’aplicació l’EBEP, 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 (en endavant, DL 1/1997).

### IV

En relació amb la primera pregunta formulada en la consulta, respecte de si el Comitè d’Empresa té dret a que se li lliuri la RLT, cal dir que l’article 74 de l’EBEP es refereix a la RLT en els següents termes:

*“Les administracions públiques han d’estructurar la seva organització a través de **relacions de llocs de treball** o altres instruments organitzatius similars que comprenguin, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si s’escau, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. **Aquests instruments són públics.**”*

L’article 29 del DL 1/1997, citat, disposa que:

*“La **relació de llocs de treball és pública** i ha d’incloure tots els llocs de funcionaris, **laborals** i eventuais existents en l’Administració de la Generalitat. El contingut de les relacions de llocs de treball ha de ser almenys el següent:*

- a) La denominació i les característiques essencials dels llocs.*
- b) Els requisits essencials per ocupar-los.*
- c) El complement de destinació i, si s’escau, l’específic, si són llocs de personal funcionari.*
- d) El grup, la categoria professional i el règim jurídic aplicable per als llocs de caràcter laboral.*
- e) La forma de provisió dels llocs i, per als casos determinats per l’article 50, els sistemes d’accés.*
- f) Els requisits que han de complir els funcionaris d’altres administracions per poder accedir als llocs de treball mitjançant la corresponent convocatòria de provisió.”*

La RLT, que és l'instrument tècnic a través del qual es realitza l'ordenació de tots els llocs de treball presents a una determinada organització, en aquest cas, l'entitat, es pública, és a dir, ha de ser objecte de públic coneixement i, per tant, també ha de ser del coneixement dels representants dels treballadors, en concret, del Comitè d'Empresa.

Per tant, pel que fa a si el Comitè d'Empresa té dret a que se li lliuri la RLT, hem de respondre afirmativament, per aplicació de l'article 74 de l'EBEP i de l'article 29 del DL 1/1997, atesa la publicitat de la RLT dels treballadors laborals de l'entitat, amb el contingut mínim que disposa la normativa citada, que ja ha estat esmentat.

## V

Pel que fa a la segona pregunta formulada, relativa als dos documents annexats (model de plantilla i model de RLT), cal fer les següents consideracions.

En primer lloc, segons la consulta, el Decret que aprova els Estatuts de l'entitat preveu l'existència d'un Pla d'activitats anual, el qual ha de ser aprovat pel Consell d'Administració. En els Estatuts es preveu que:

*"El Pla d'activitats anual ha de contenir les **relacions de llocs de treball** corresponents al personal funcionari i **laboral** (...), juntament amb la taula de retribucions i la taula salarial corresponents. Semestralment, s'informarà l'òrgan de representació dels treballadors i les treballadores de les **modificacions** que es puguin produir en aquestes relacions."*

En l'escrit de consulta es considera que la previsió citada, preveu tan sols que es comuniqui als representants dels treballadors les "modificacions" de la RLT.

D'entrada, el Decret que aprova els Estatuts de l'entitat, citat, no pot contradir la obligació prevista en l'EBEP i el DL 1/1997 de fer públiques les RLT, i per tant no es pot interpretar com una limitació a aquesta publicitat.

A banda d'això, l'article citat preveu que semestralment s'informi als representants dels treballadors de les modificacions de la RLT, però el propi article parteix de la base que el Pla d'activitats anual ha de contenir les RLT corresponents al personal funcionari i laboral.

A més, segons els Estatuts, el Pla d'activitats, en la part que afecti les condicions econòmiques i de treball de la plantilla, ha de ser objecte de consulta i negociació amb l'òrgan de representació del personal de l'entitat.

Una interpretació coherent dels Estatuts amb la normativa citada, porta a considerar que el Decret citat no només preveu una comunicació semestral de les modificacions a la RLT, sinó una inclusió de les RLT completes en el Pla d'activitats, que ha de quedar a disposició dels representants dels treballadors per a la consulta i negociació que correspongui, en base a les funcions que la normativa atribueix a aquests representants (en base a les previsions de l'Estatut dels Treballadors i de la Llei orgànica de Llibertat Sindical, a les que ens remetem). Per a complir amb aquestes funcions, el Comitè d'Empresa haurà de tenir accés a determinada informació, com és el cas de la informació inclosa en el Pla d'activitats, relativa a les RLT, que sigui necessària per a la dita consulta i negociació.

En segon lloc, l'entitat explica que ha realitzat diverses consultes sobre la possibilitat de comunicar la RLT, (...), essent "unànime la resposta en el sentit que no es pot facilitar la Relació de Llocs de Treball sinó la plantilla." Així, segons el parer expressat pels òrgans consultats, s'hauria de lliurar no la RLT sinó la "plantilla", amb les següents dades mínimes: grup, subgrup, categoria professional i especialitat, localitat i centre de treball.

Al respecte, ja ens hem referit a la definició de la RLT (article 29 del DL1/1997). Cal afegir, en aquest punt, que l'article 28 del DL 1/1997, defineix el concepte de "plantilla" en els següents termes:

*"La **plantilla** de personal és formada per les places que figuren dotades en els pressupostos, classificades en grups de cossos i, dins els grups, d'acord amb les escales de cada cos. També inclou el personal eventual i el laboral."*

Com es dedueix d'aquestes previsions, la plantilla, que és un instrument diferent de la RLT, conté una informació sobre les places existents en una determinada organització, incloent les corresponents al personal laboral, que no es correspon exactament amb la informació mínima que ha de contenir la RLT, per aplicació de la normativa ja esmentada (article 74 de l'EBEP i l'article 29 del DL1/1997).

Atès que la plantilla no conté la informació mínima que segons la normativa estudiada ha de contenir la RLT que, com ha quedat dit, és de públic coneixement, no podem compartir la consideració apuntada en la consulta, en el sentit que es pugui lliurar únicament la plantilla dels treballadors laborals al Comitè d'Empresa, en substitució del compliment del deure legal de fer pública la RLT.

Per tant, la comunicació al Comitè d'Empresa, únicament, del "model de plantilla" de l'Annex 2 de la consulta, seria insuficient als efectes de donar compliment a l'obligació de donar publicitat a les RLT, continguda en l'EBEP i en el DL 1/1997, ja que no conté la informació mínima que han de contenir les RLT.

## VI

Encara en relació amb la segona pregunta formulada, a continuació cal valorar si el "model de RLT" de l'Annex 1 de la consulta es pot comunicar al Comitè d'Empresa sense vulnerar la LOPD, "tenint en compte que l'Annex 1 comporta identificar directament les retribucions del 80,89% del personal laboral i indirectament de la resta de personal", com s'exposa en la consulta.

Part de la informació inclosa en aquest model és comuna al model de plantilla (Annex 2), en concret, la Denominació del lloc de treball; Direcció; Servei/Àrea; Equip; Grup professional; Nivell professional; Total llocs de treball d'una posició concreta. La resta d'informació és la relativa a la Retribució sou base; Retribució complement valoració i Total salari del lloc de treball.

L'entitat considera que la inclusió en la RLT (model Annex 1) de la informació sobre les retribucions dels treballadors laborals i la seva comunicació al Comitè d'Empresa permet identificar directament determinats treballadors, i indirectament a la resta de treballadors laborals.

L'article 3 a) de la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (en endavant, LOPD) defineix les dades personals com qualsevol informació referent a persones físiques "identificades o identificables".

Certament, sempre que una informació permet identificar directament una persona física, o bé indirectament -sempre que la identificació en aquest cas no impliqui esforços desproporcionats-, la informació queda protegida per la LOPD.

Ara bé, l'EBEP preveu que hi ha una sèrie d'informacions (contingut mínim) que obligatòriament ha de contenir la RLT, sense que les dades identificatives del treballador que ocupa un determinat lloc de treball s'incloguin en la RLT. És a dir, en la RLT no s'identifica directament la persona física concreta que ocupa un determinat lloc. Recordem que la RLT és el resultat de l'estructuració dels recursos humans d'una entitat, independentment de la persona que ocupa el lloc de treball. En concret, com ha fet avinent aquesta Autoritat en ocasions anteriors (Dictamen 11/2010, complementat pel Dictamen 34/2010), les retribucions i complements van associats al lloc de treball i no al treballador que l'ocupa. A més, la RLT 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.

Per tant, cal deixar clar que el contingut de la RLT, en els termes previstos en la normativa, no inclou, estrictament, "dades personals" que permetin una identificació directa d'una persona física, com podria ser el cas que s'inclogués el nom i cognoms del treballador, o el DNI, per exemple.

En qualsevol cas, el fet circumstancial que en una determinada organització –en aquest cas, l'entitat-, hi hagi algunes places, fins i tot la majoria, que no són genèriques sinó "úniques" i estan ocupades per un únic treballador, de manera que el treballador pot ser identificat de forma indirecta amb certa facilitat, no és un argument suficient per impedir una comunicació de la informació, si la comunicació s'ajusta al que disposa la LOPD.

Per tant, més enllà d'aquestes consideracions fàctiques o circumstancials que es fan en la consulta, atesa la possibilitat d'identificar indirectament les persones que ocupen les places, cal comprovar la legitimitat de la dita comunicació, en base al que disposa la LOPD.

L'accés a la informació, per part del Comitè d'Empresa, en el cas que ens ocupa, s'ha de produir respectant el règim previst en la LOPD per a la cessió de dades previst a l'article 11 de la LOPD, segons el qual:

*"1. Les dades de caràcter personal objecte del tractament només podran ser comunicades a un tercer per al compliment de finalitats directament relacionades amb les funcions legítimes del cedent i del cessionari amb el consentiment previ de l'interessat.*

*2. El consentiment que exigeix l'apartat anterior no és necessari:*

*a) Quan la cessió està autoritzada en una llei.  
(...)"*

La LOPD estableix determinades excepcions a la regla general del consentiment (article 11.1), principalment, que les cessions estiguin previstes per una norma amb rang de llei, supòsit en el qual no serà necessari el consentiment dels interessats, en el cas que ens ocupa, dels treballadors laborals de l'entitat.

Per tot això, la comunicació del Model de RLT de l'Annex 1 al Comitè d'Empresa no vulnera la normativa de protecció de dades personals, doncs la publicació de la RLT està prevista en normes amb rang legal (EBEP i DL 1/1997, citats), per la qual cosa no

és necessari el consentiment dels afectats. Això, sens perjudici de les consideracions que es faran a continuació.

## VII

En la tercera pregunta, l'entitat es refereix a "quins són els camps d'informació que ha de comprendre" la RLT.

Caldrà referir-se, doncs, als camps d'informació inclosos en el model de RLT de l'Annex 1, que acompanya a la consulta:

- Denominació del lloc de treball
- Direcció
- Servei/Àrea
- Equip
- Grup professional
- Nivell professional
- Retribució Sou base
- Retribució Complement Valoració
- Total Salari del Lloc de Treball
- Total llocs de treball d'una posició concreta

Pel que fa a les dades "Denominació del lloc de treball; Direcció; Servei/Àrea; Equip; Grup professional; Nivell professional; Total llocs de treball d'una posició concreta", cal entendre que són informacions que s'ajusten al que es preveu com a contingut mínim en els articles 74 de l'EBEP i 29 del DL 1/1997.

En conseqüència la seva inclusió en el model de RLT, que ha de ser públic i per tant pot ser comunicat al Comitè d'Empresa, no resulta problemàtic des de la perspectiva de la protecció de dades, en atenció al règim previst a l'article 11 de la LOPD, citat.

Pel que fa a les dades relatives a "Retribució Sou base; Retribució Complement Valoració i Total Salari del Lloc de Treball", cal fer les següents consideracions.

Hi ha determinades informacions de tipus econòmic relacionades amb un lloc de treball concret, que poden ser de coneixement general, i per tant, també de coneixement dels representants dels treballadors (en Comitè d'Empresa, en el cas que ens ocupa). Pel que fa als diferents tipus de retribucions que perceben els treballadors públics, els articles 21 i següents de l'EBEP descriuen els diferents tipus de retribucions existents. Pel que fa a les retribucions del personal laboral, en concret, l'article 27 disposa que les retribucions es determinen d'acord amb la legislació laboral, el conveni col·lectiu aplicable i el contracte de treball, respectant en tot cas el que disposa l'article 21 de l'EBEP, relatiu a la determinació de les quanties i els increments retributius.

Pel que fa al "sou base", la seva inclusió en la RLT no resulta problemàtica des de la perspectiva de la protecció de dades. El sou és una retribució bàsica (l'article 102.a) del DL 1/1997) que es refereix a una plaça concreta, de la qual, com ja ha quedat dit, es dona informació a la RLT (grup i categoria). A més, la previsió del Decret que aprova els Estatuts de l'entitat, citat, preveu que el Pla d'activitats anual de l'entitat ha de contenir, a més de les RLT, la taula de retribucions i la taula salarial corresponents. Per tant, d'aquesta informació en conjunt es pot conèixer el sou base corresponent a cada plaça.

A banda del sou base, en la consulta es fa referència al “complement de valoració”, que seria, entenem, una “retribució complementària”. Per la informació de què es disposa, no consta quines poden ser les altres retribucions complementàries de què poden beneficiar-se determinats treballadors laborals que ocupen determinades places de l’entitat.

Segons l’article 22.3 de l’EBEP, són retribucions complementàries les que retribueixen les característiques dels llocs de treball, la carrera professional o l’acompliment, rendiment o resultats assolits pel funcionari. Certament l’article 22.3 citat no inclou referències als treballadors laborals, però considerem vàlida igualment la definició de “retribucions complementàries” per al cas que ens ocupa, a títol il·lustratiu.

L’article 103.1.a) del DL 1/1997, citat, disposa que el complement de destinació, que és una retribució complementària, **“figurarà en les relacions de llocs de treball i serà igual per a tots els llocs compresos en un mateix nivell”**.

L’article 29 del DL 1/1997 preveu que el complement de destinació forma part de la informació mínima que han d’incloure les RLT, i l’article 74 de l’EBEP es refereix, de forma més àmplia, a les “retribucions complementàries”, en el sentit que han de formar part del contingut mínim de les RLT que cal publicar.

Per tant, partint de la base que el complement de valoració és una retribució complementària, haurà de formar part de la informació mínima que ha de contenir la RLT dels treballadors laborals de l’entitat, objecte de publicació.

Finalment, pel que fa al concepte “total salari del lloc de treball”, entenem que si aquesta menció es refereix a la suma del sou base i les retribucions complementàries que corresponen a una plaça determinada inclosa en la RLT dels treballadors laborals de l’entitat, la seva comunicació no ha de suposar cap problema des de la perspectiva de la protecció de dades, tenint en compte les consideracions fetes en aquest dictamen.

Ara bé, si aquesta quantia total no es refereix al sou base i retribucions complementàries, que necessàriament han de constar a la RLT perquè van associats a una plaça i no a la persona concreta que l’ocupa, sinó que es refereix a d’altres conceptes retributius que van més enllà de la informació que ha de contenir la RLT i que es relacionen directament amb la persona física que ocupa la plaça, la seva inclusió en la RLT podria contravenir els principis de la normativa de protecció de dades personals. (Ens referim a conceptes com ara el cobrament d’hores extraordinàries per part d’un treballador, els triennis a què té dret el treballador, etc, conceptes que ja no formen part del contingut mínim exigible que ha de contenir la RLT, sinó que s’associen directament al treballador).

Sobre aquesta qüestió, ens remetem a les consideracions fetes per aquesta Autoritat anteriorment, entre d’altres, en els dictàmens 27/2009 i 14/2012, en el sentit que, com es feia avinent en el Dictamen 14/2007 (Fonament Jurídic V), citat, en el que s’anализava un cas en què els representants dels treballadors demanaven conèixer totes les retribucions percebudes per tots els treballadors :

“(…) pel que fa a la comunicació als òrgans de representació de tots els treballadors “amb detall de tots els conceptes”, sens perjudici de les dades sobre retribucions dels treballadors -funcionaris o laborals-, que indirectament es poden obtenir a partir de la relació de llocs de treball (RLT), i d’altres supòsits previstos legalment (com el complement de productivitat o la còpia bàsica del

contracte, entre d'altres), la normativa aplicable no preveu expressament que els dits òrgans hagin de conèixer tots els conceptes retributius que perceben els treballadors. Per tant, per comunicar la informació en els termes plantejats en la consulta, en aplicació del règim de comunicació de dades de la LOPD, cal el consentiment dels titulars de les dades, en aquest cas, dels treballadors.”

D'acord amb les consideracions fetes fins ara, en relació amb la consulta plantejada, es fan les següents,

## **Conclusions,**

Respecte les tres qüestions plantejades en la consulta:

El Comitè d'Empresa té dret a que se li lliuri la RLT del personal laboral de l'entitat.

Per aplicació de l'article 74 de l'EBEP i de l'article 29 del DL 1/1997, cal donar publicitat a la RLT dels treballadors laborals de l'entitat i posar-la a disposició del Comitè d'Empresa, amb el contingut mínim que disposa la normativa citada.

La comunicació del “model de RLT” (Annex 1), al Comitè d'Empresa, fins i tot si permet identificar de forma indirecta les persones que ocupen un lloc de treball, no vulnera la normativa de protecció de dades personals, doncs la publicació de la RLT està prevista en normes amb rang legal (EBEP i DL 1/1997, citats), per la qual cosa no és necessari el consentiment dels afectats.

La informació sobre retribucions que pot constar a la RLT inclou tant el sou base, com les retribucions complementàries vinculades al lloc de treball, i en canvi no inclou les retribucions vinculades a un treballador concret que ocupa el lloc de treball.

Barcelona, 25 de febrer de 2013