

Enpresaburuaren kontrolerako boterearen muga berriak: langileen eskubide digitalak 2018ko Datuen Babeserako Lege Organikoan

Zuzenbideko Gradua
2018/2019 ikasturtea

Egilea: Jaione Atin Carrion

Zuzendaria: Miren Edurne Terradillos Ormaechea

AURKIBIDEA:	
LABURDURAK	4
1. SARRERA	5
2. OINARRIZKO ESKUBIDEAK LAN HARREMANETAN	8
2.1. INTIMITATEA.....	8
2.1.1. Langilearen intimitate eskubidea vs. enpresa kontrol boterea.....	11
2.2. DATU PERTSONALEN BABESA: “ESKUBIDEAREN EDUKI GARRANTZITSUENAK”	12
2.2.1. Kontzeptua: hiru elementu	14
2.2.2. ARCO eskubideak: sarbide, zuzenketa deuseztapen eta aurkakotasun eskubideak	16
2.2.3. Datu pertsonal “arruntak” eta datu pertsonalen “kategoria bereziak”	17
3. DATU PERTSONALEN BABESERAKO ESKUBIDEAREN ALDERDI NORMATIBOA	19
3.1. IKUSPEGI OROKOR BAT: LEGEGINTZA EUROPAR BATASUNAREN ESPARRUAN	19
3.2. IKUSPEGI OROKOR BAT: LEGEGINTZA NAZIONALA.....	20
4. (EB) 2016/679 DATUEN BABESARI BURUZKO ERREGELAMENDUA	22
5. 3/2018 LEGE ORGANIKOA ETA ONARRIZKO ESKUBIDEAK	26
5.1. LOPDGDD-AREN OBJEKTUA.....	29
5.2. LOPDGDD-AREN APLIKAZIO- EREMUA.....	30
5.3. LOPDGDD-A ETA OINARRIZKO ESKUBIDEAK ETA ESKUBIDE DIGITALAK LAN ARLOAN: HURBILKETA BAT	31
5.3.1. Intimitaterako eskubidea eta lan arloan gailu digitalak erabiltzeko eskubidea (87. art.)	32
5.3.2. Deskonexio digitalerako eskubidea lan arloan (88. art.)	34
5.3.3. Intimitaterako eskubidea lantokiko bidezaintza eta soinu- grabaketarako tresnen erabileraren aurrean (89. art.).....	36

5.3.4. Intimitaterako eskubidea geo- lokalizazio sistemen erabileraren aurrean lan eremuan (90. art.)	40
5.3.5. Eskubide digitalak negoziazio kolektiboan (91. art.)	41
6. ONDORIOAK	42
BIBLIOGRAFIA	45

LABURDURAK

AEPD	Datuak Babesteko Espainiako Bulegoa
AKE	Auzitegi Konstituzionalaren Epaia
Art.	Artikulu
EAO	Estatuko Aldizkari Ofiziala
EB	Europar Batasuna
EBEP	Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutua
EBJA	Europar Batasuneko Justizia Auzitegia
EK	Espainiako Konstituzioa
GEEA	Giza Eskubideen Europako Auzitegia
LE	Langileen Estatutua
LO	Lege Organiko
LOPD	15/1999 Lege Organikoa, Izaera Pertsonaleko Datuen Babesari buruzkoa
LOPDGDD	3/2018 Lege Organikoa, Datu Pertsonalen Babeserako eta Eskubide Digitalen Bermeei buruzkoa
Orr.	Orrialde
RGPD	2016/679 (UE) Datuen Babes Orokorrerako Erregelamendua
Znb.	Zenbaki

1. SARRERA

Teknologia berriek gure eguneroko bizitzan, lan arloan ere, iraultza bat sorrarazi dutela ukaezina den errealitate bat da. Modu honetan, beste zenbait funtzioaren artean, harremanak sortu zein mantendu eta komunikatzeko era berriak sustatu dituzte, urrun dauden gauza eta pertsonak gerturatu dituzte, berehalakotasuneranzko bidea ireki dute eta hainbat zeregin sinplifikatu eta bizkortu dituzte ere.

Dena den, badira digitalizazioarekin lotutako zenbait efektu negatibo ere, askotan, aipatutako abantaila horiek lainotzen dituztenak. Hauen artean bereizgarriena gizarte alienazioa litzateke, hainbatetan teknologia berriekin lotua izan dena. Baina beste alde batetik, datu pertsonalen igortzeak, hauek identitatearen adierazpen mota bat direla ulertuta, pertsonarekiko identifikatzaile eta definitzaile diren kontuen gaineko kontrolaren galera eragiten du; horrela, guretzako kontrolaezin den bigarren alienazio moduko bat sortuz¹. Zentzu honetan, azken aldiak komunikabideetan horren entzunak izan diren “eskandaluek”, bereziki mira Facebook eta Cambridge Analytica² jarrita, begi bistan utzi dute datuak salgai baliotsu bat direla eta estrategiak eratzeko orduan erraminta gutziaz bilakatu direla.

Gauzak horrela, datu pertsonalen salmenta irabazi handiko negozio bihurtu da batzuentzat, eta honek, ondorioz, hauen gaineko kontrolaren galeraren arazoa sakondu du. Honek guztiak argi bistan uzten du datu pertsonalen erabileraren aurrean pertsonok babes juridiko efektibo baterako daukagun beharra.

Bestalde, badira bi kontzeptu teknologia berriek eta datu pertsonalen erabilera eta igorpenak zuzenean ukitzen dituztenak; hauek intimitatea eta pribatutasuna dira. Teknologia berriek hirugarrenek besteren datu pertsonalak eskuragarri izatea erraztu eta normaldu dute, ondorioz, hauekin loturiko eskubideen gain ere aldaketa bat sorraraziz.

¹ Miñarro Yanini, Margarita (2018). Impacto del reglamento comunitario de protección de datos en las relaciones laborales: un -pretendido- "cambio cultural". Estudios financieros. *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos 2018*, 423 Znb., 5-15. Orr.

² Graham-Harrison E. eta Cadwalladr C. 2018. The Guardian. 2019ko apirilaren 7an kontsultatua: <https://www.theguardian.com/news/2018/mar/17/cambridge-analytica-facebook-influence-us-election>

Horrela, edozein kanpo injerentziatik babestuta zegoen eremu bat izatetik, hainbat arauak, baita auzitegi ere, hauen kontrol eta mugen inguruan luze eztabaidatu duten gai bat izatera pasatu da eskuartean dugun hau, hauekiko mugak aurrera eta atzera mugitu direlarik.

Ildo beretik, gaur egun, lan arloan teknologia berrien aplikazioak eta hauek enpresaren kontrol ikuspegitik duten irismenak langilearen askatasuna eta duintasuna zalantzan jarri ditzaketen arazo juridikoak planteatzen dizkigute. Kontrol neurri berri eta ia “mugagabe” hauek esku hartuta, enplegatzaileek langileen jokabidearen gaineko egiaztapen biziago bat egin dezakete. Modu honetan, orain dela urte batzuk kontrol presentzial edo zuzeneko zena kontrol teknologiko batean bilakatu da, dela lokalizazio eta bideozaintza gailuen bidez egindakoa, baita GPS sistemen bidez jardundakoa ere, beste hainbaten artean. Modu berean, geroz eta ohikoagoak dira langileek erabiltzen dituzten ordenagailuen, beren helbide elektronikoen, edota hauen sareko nabigazio aztarnen erregistroak.

Gradu Amaierako Lan honen helburua lan harremanetan, teknologia berrien erabilera (bideozaintza, informatika, Internet, sare sozialak...) eta hauekiko enpresaburuek jarri ditzaketen mugen artean sortu daitezkeen gatazkak analizatzea da. Horretarako, alde batetik, auzitegi desberdinek, europarrek nahiz nazionalak, emandako jurisprudenzia aztertuko dugu, ea zer irizpide jarraitzen diren ezagutzeko eta oinarritzko eskubideekin sortu daitezkeen problematikari zer- nolako irtenbidea ematen zaion ikusteko.

Beste alde batetik, garrantzitsua da azpimarratzea zer egoeraren aurrean emango litzatekeen intimitatearen oinarritzko eskubide (Espainiako Konstituzioko – aurrerantzean EK– 18.1 artikulua³) eta datu pertsonalen babesaren aldeko eskubidearen (EK 18.4 artikulua⁴) talka enpresa boterearekiko, eta zer ondorio izan litzakeen honek.

³ Espainiako Konstituzioa. Estatuko Egunkari Ofiziala, 1978ko abenduaren 29an, 311. Znb., 18.1 artikulua “Ohore, norberaren eta senitarteko barrukotasuna eta bakoitzaren irudi eskubidea garantizatzen da”.

⁴ Espainiako Konstituzioa. Estatuko Egunkari Ofiziala, 1978ko abenduaren 29an, 311. Znb., 18.4 artikulua “Legeak informatikaren erabilera mugatuko du hiritargoaren ohore, norberaren eta senitarteko barrukotasuna eta berauen eskubideen ihardun osoa garantizatzen.”.

Lan honen objektu den gaiaren hautaketan aintzat hartu dugu honen gaurkotasuna eta egun duen munta. Honen adibide da aurreko urte amaieran onartutako 3/2018 Lege Organikoa, Datu Pertsonalen Babesa eta Eskubide Digitalen Bermea arautzen duena⁵. Modu berean, azken urteetako lerro jurisprudenziala, gai honetan, ez da beti uniformea izan, eta ondorioz, enpresak ere irizpide hauetara moldatzen joan dira, aldi berean haien langileengan ere egokitzapen hau eraginez.

Lan honen bidez enpresa botere eta langileen oinarrizko eskubideen arteko talkan zer muga eta zer baldintza ematen diren aztertu nahi dugu, 3/2018 LO-ko 87-89 artikuluko bitarteko eskubideak ere aztertuz; honen bidez, azken xedea zer egoera mota sortzen diren eta zer irizpide aplikatzen diren aztertzea izanik.

Lan honetan zehar metodologia juridikoa erabiliko dugu. *Iter* metodologikoan erabilitako fase desberdinak laburbiltzen hasteko, abiapuntu bezala aztergai dugun gaiari dagokion arauketa eguneratua analizatuko dugu, ezinbestekoa baita aukeratutako gaia erregulatzen duten arauak erabiltzea eta aipatzea.

Ondoren, doktrina legalari helduko diogu; jurisprudenzia zuzenbidearen iturria ez bada ere honek ordenamendu juridikoa osatzen du (Kode Zibileko 3.6 art.) eta haren garrantzia nabarmena da legegintzak praktikan dituen ondorioak behatzeko. Administrazioako hainbat organok ere irizpideak ezartzen dituzte arauen interpretazioa egin eta aplikatzeko orduan, beraz, doktrina ofiziala edo administratiboa ere kontuan hartu ditugu lan honen elaborazioan.

Bukatzeko, alor juridikoan diharduten legelariak, bereziki esparru akademikoan (irakasleak, akademikoak...) eta epaitegietan (abokatuek, epaileak, fiskalek...) aritzen direnek, analisi juridikoak jasotzen dituzten lanak ere gauzatzen dituzte; honi doktrina zientifikoa deritzo. Hauen irakurketa eta azterketa sakona ezinbestekoa da ikergai dugun eremuko legegintzaren aplikazioaren ulertze eta ezaguera oso bat izateko. Hemen barnean, aipagarria da José Luis Goñik, Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbidearen

⁵ Espainia. Lege Organikoa 3/2018, abenduaren 5ekoa, Datu Pertsonalen Babeserako eta eskubide digitalen bermerako. [Internet] Estatuko Egunkari Ofiziala, 2018ko abenduaren 6a, 294. Znb. [kontsulta: 2019ko apirilaren 7an]. Eskuragarri: <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/06/pdfs/BOE-A-2018-16673.pdf>

Katedradun Irakasleak, Euskal Herriko Unibertsitateko (EHU) Donostiako Zuzenbide Fakultatean emandako “El derecho a la privacidad de los trabajadores en el uso de los dispositivos digitales” hitzaldira bertaratu nintzela gaiaren inguruko ezagumendu sakonago bat izateko.

Bestalde, lanean zehar eragin loteslerik ez duten dokumentuak ere erabiliko ditugu (29. art.-ko Lan Taldearen Irizpenak, etab.); hauek “Soft Law” izenez ezagutzen dira.

Metodologiarekin amaitzeko, aipatzekoa da lanaren amaieran adieraziko diren gogoetak azterketa kritikoarekin eginak izango direla.

2. OINARRIZKO ESKUBIDEAK LAN HARREMANETAN

Espainiako Konstituzioak hiritarrei oinarrizko eskubide eta askatasun publiko batzuk aitortzen dizkie EK 15-29 artikuluen bitartean. Lan honetan oinarrizko eskubide hauen artetik bi izango ditugu aztergai; bata, EK 18.1 artikulua, intimitate pertsonalari erreferentzia egiten diona, eta bestea, EK 18.4 artikulua, izaera pertsonaleko datuen babesaren ingurukoa.

2.1. INTIMITATEA

Intimitatea pertsona bakoitzaren eremu pertsonala da, bere balio pertsonal eta gizatiarrak aurkitzen diren esparrua, eta zeinaren pribatutasuna ezinbesteko baldintza den garapen pertsonalerako. Horrela, oinarrizko eskubide hau ez da bakoitzaren eremu pertsonalera bakarrik mugatzen, baizik eta bizitza familiarra, bere irudira, ohorera, egoitzara, komunikazioetara, etab. zabaltzen da, guztiak oinarrizko eskubide bezala aitortuak eta Konstituzioko 18. artikuluan barne bilduak pertsonaren duintasuna zaintzearen xedearekin (EK 10.1 art.), norberaren erreserba pertsonaleko esparru bat gordeaz hirugarrenen aldeko esku hartze ez- zilegien aurrean.

Urteetan zehar Espainiak berretsi dituen nazioarteko hitzarmen eta itun ugari egiten die erreferentzia oinarrizko eskubide honi. Hauen artean, lehen aipamena Giza Eskubideen eta Oinarrizko Askatasunen Babeserako Hitzarmeneko (1950) 8.1 artikuluan aurkitu dezakegu “Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su

domicilio y de su correspondencia”, baita Eskubide Zibil eta Politikoen Nazioarteko Ituneko (1996) 17.1 artikuluan “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia...”, eta Europar Batasuneko Oinarrizko Eskubideen Gutuneko (2010/C 83/02) 7. artikuluan ere “Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de sus comunicaciones”.

Bestalde, Langileen Estatutuan ere, aurrerantzean LE, lan harremana arautzen duen testu normatiboa den aldetik, lan arloan intimitate eskubidearen eta enpresa boterearen mugak adierazten dituela kontuan hartuta, oinarrizko eskubide honi erreferentzia egiten zaio hainbat artikulutan. Langileen Estatutuko 4. artikulua langileen funtsezko eskubideei egiten die erreferentzia, eta bertan 4.2.e) artikulua dio “en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad [...]”. Bestalde, LE 20.3 artikulua dio “el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad [...]”; beraz, honek aurrekoarekiko salbuespena aurreikusten du.

Auzitegi Konstituzionalak aditzera eman duenez (99/1994 Epaia⁶), lan kontratuak ezin ditu langileari hiritar bezala aitortzen zaizkion oinarrizko eskubideen egikaritzan mugaketak zilegi bihurtu, izan ere, honek ez du bere hiritar izaera galtzen enpresa eremuko organizazio pribatu bateko eremuan sartzeagatik. Hala ere, ezin da ahaztu organizazio horretan sartzeak eskubide horien modulazio bat eragiten duela, organizazio horren ekoizpen jarduera zuzen eta egoki batentzako ezinbestekoa den heinean, era berean, Konstituzioko beste zenbait xedapenetan babesten diren eskubideak direnez hauek (EK 33 eta 38. artikulua –jabetza pribatu eta enpresa askatasunari erreferentzia eginez–).

Hori dela eta, lan harremanean arreta handiarekin ikusi beharko da noraino koordinatu daitezkeen langilearen interesak hauekin talka egin dezaketen enpresaren interesarekin. Hortaz, lan harremanean langilearen oinarrizko eskubideak zer neurritan erasanak izan daitezkeen zehazteko, ezinbestekoa da kasu bakoitzean lan kontratuaren objektua zein

⁶ AKE 99/1994, 1994ko apirilaren 11koa.

den determinatzea, eta ea honek noraino galdatzen duen, fede onaren arauekin bat, oinarrizko eskubide baten mugaketa kontratuko interes hori asetzeko orduan aztertzea. Izan ere, badaude beraiekin derrigor zenbait eskubideren murrizketa dakarten jarduerak, hala nola, irudi propiorako eskubidearekin gertatzen den bezala jendaurreko aktibitate bat suposatzen duten lanetan⁷.

Oinarrizko eskubide hau lan honen aztergai den gaiaren barruan kokatuta, azkenaldian garrantzi handia hartu du langileen, enpresak beren eguneroko lana aurrera eramateko, esku utzitako medio informatikoen erabilerak; hemen, aipagarria da Auzitegi Gorenaren 2007ko irailaren 26ko epaia⁸.

Epai honek aditzera ematen du enpresak bere langileen ekoizpen jarduerak kontrolatzeko erabiltzen duen ekipamendu informatikoaren ikerketak ez dituela Langileen Estatutuko 18. artikuluko ukanbeharrak bete behar, hura langileak norberaren gauzak uzteko erabiltzen dituen gunez bakarrik hari baita. Aldiz, ekipamendu informatikoen kasuan, enpresaren jabetzapeko lanerako erramintez ari garenez, LE 20.3 artikulua xedatzen duen enpresariaren kontrolaren menpe egongo lirateke; honela dio epaiak: “el empresario tiene que controlar el uso del ordenador, porque en él se cumple la prestación laboral y, por tanto, ha de comprobar si su uso se ajusta a las finalidades que lo justifican, ya que en otro caso estaría retribuyendo como tiempo de trabajo el dedicado a actividades extralaborales. Tiene que controlar también los contenidos y resultados de esa prestación” (3. Oinarri Juridikoa).

Dena dela, 20.3 artikuluan aipatutako enpresariaren kontrol horrek zenbait muga izan beharko ditu, xedapenak berak dioenez zaintza eta kontrolaren egikaritzea honek langilearen duintasunarekiko errespetua gorde beharko baitu (zeinaren baitan intimitatea ere sartuko litzatekeen). Honi 3/2018 Lege Organikoaren eskutik berriki gaineratutako LE 20 bis. artikulua gehitu behar zaio, zeinak berriazko aipamena egiten dion langileen intimitate eskubideari enpresariak beren esku utzitako gailu digitalen aurrean.

⁷ Wolters Kluwer Legal. *Guías Jurídicas (Intimidación del trabajador)*. 2019ko apirilaren 5ean kontsultatua: <https://www.wolterskluwer.es/>

⁸ Auzitegi Gorenaren Epaia 6128/2007 (Lan- arloko Sala, 1. Atala), 2007ko irailaren 26koa (966/2006 errekurtsua).

Beste alde batetik, aipagarria da ere Langileen Estatutuko 64.5.f) artikulua; honek Enpresa Batzordearen kompetentzien artean kokatzen du enpresak hartutako erabakien aurrean informazioa jaso eta kontsultatuak izatea, baita erabakiak hartu aurretiazko izaerarekin hauen inguruko txostenak egiteko ahalmena ere. Honen barruan, aipatutako artikulua, bereziki, antolaketa eta lanaren kontrolerako ezarritako sistemen ezarpen eta berraztertzeaz ari da.

Azkenik, Lan Arriskuen Prebentziorako Legeak 22.2 eta 22.4 artikuluetan langileen osasunaren inguruko zaintzaren baitan (prebentziozko azterketa medikoei dagokienean), langilearen intimitate eta konfidentzialtasun eskubideekiko errespetua aipatzen du bere osasunaren inguruko datu guztiekiko, eta enpresariari, langileak baimena espresuki eman ezean, hirugarren pertsonari informazio hau jakinaraztea debekatzen dio.

2.1.1. Langilearen intimitate eskubidea vs. enpresa kontrol boterea

Ezin da ahaztu, lan eremuari dagokionean, Giza Eskubideen Europako Auzitegiak 1997ko ekainaren 25eko (*Halford* kasua) eta 2007ko apirilaren 3ko (*Copland* kasua) epaietan ezarri duenez, langileak intimitaterako arrazoizko itxaropen bat duela; hauetan horrela ondorioztatzen du auzitegiak: “Los empleados pueden tener una expectativa razonable de confidencialidad en sus comunicaciones privadas usando medios informáticos propiedad de la empresa. Esta expectativa razonable de intimidad puede modularse o destruirse a través de una comunicación fehaciente por parte de la empresa”. Honek aditzera ematen du intimitatearen oinarrizko eskubidearen eta zuzendaritza edo kontrol boterearen arteko oreka bat bilatzea ezinbestekoa dela.

Aipatutako oreka hori lortze aldera, ezinbestekoa izan da jurisprudentziak izan duen eginkizuna, bereziki Auzitegi Konstituzionalak egin duen lana enpresariak duen kontrol eta zuzendaritza interesen eta langileek beren datu pertsonalen babesean dituzten eskubideen arteko gatazken ebazpenean⁹.

⁹ Goñi Sein, J.L. (2017). Nuevas tecnologías digitales, poderes empresariales y derechos de los trabajadores: análisis desde la perspectiva del Reglamento Europeo de Protección de Datos de 2016. *Revista De Derecho Social*, (78), 26-28. Orr.

Auzitegi Konstituzionaleko 2000ko uztailaren 20eko 186/2000 epaiak ezarri zuen enpresariak bere zuzendaritza boterearen eta langilearen oinarrizko eskubideen arteko zuhurtasun judizio bat egin behar duela¹⁰. Judizio horrek ondorengo pausuak izan beharko ditu:

Lehenik eta behin, enpresa kontrola egokitasun judizioaren arabera izan beharko da, hau da, aplikatua izatera doan kontrol neurriaren helburua baloratu beharko da eta ea xede hori lortzeko bide edo aukera hoberena den kontsideratu beharko da.

Bigarrenik, beharrezkotasun judizioa burutu beharko da, hartutako neurri hori langileen eskubideentzako inbasio gutxien suposatzen duena dela eta kalte gutxiago izango lituzkeen beste neurria bat ea ez dagoen baloratu beharko da.

Hirugarren, proportzionaltasun judizioa aplikatu beharko da, hau da, neurri horrek eragiten dituen onura eta kalteak ikusi beharko dira, eta sortutako onurak kalteak baino gehiago direla ondorioztatu beharko da.

Kasu gehienetan auzitegiak izango dira, azken instantzian, kontrol neurriak enpresariaren eta langileen eskubideen arteko arrazoizko oreka jarraitzen duten erabakiko dutenak; baina, erraminta egokia litzateke azaldutako prozedura horretako pausuak, eta honek berekin dakartzan hiru judizioak, burutzea alde aurretik hartzera doan kontrol neurri hori arrazoizkoa den ikusteko eta bi alderdiei segurtasun juridiko handiago bat emateko.

2.2. DATU PERTSONALEN BABESA: “ESKUBIDEAREN EDUKI GARRANTZITSUENAK”

Pertsona fisikoen babesa datu pertsonalen erabilerari dagokionez, Konstituzioko 18.4 artikulua gordetzen duen oinarrizko eskubide bat da. Xedapen honen bidez konstituziogileak adierazten du legeak informatikaren erabilera mugatuko duela hiritargoaren ohore, norberaren eta senitarteko barrukotasuna eta berauen eskubideen ihardun osoa garantizatzeko.

¹⁰ Blázquez Agudo, E. (2018). *Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales* (41-42. Orr.). Las Rozas, Madril: Wolters Kluwer.

Datuen babeserako eskubidea Konstituzio Auzitegiak azaroaren 30eko 292/2000 epaian¹¹ definitu du, eta honek honela dio “el objeto de protección del derecho fundamental a la protección de datos no se reduce sólo a los datos íntimos de la persona, sino a cualquier tipo de dato personal, sea o no íntimo, cuyo conocimiento o empleo por terceros pueda afectar a sus derechos, sean o no fundamentales, porque su objeto no es sólo la intimidad individual, que para ello está la protección que el art. 18.1 CE otorga, sino los datos de carácter personal. Por consiguiente, también alcanza a aquellos datos personales públicos, que por el hecho de serlo, de ser accesibles al conocimiento de cualquiera, no escapan al poder de disposición del afectado porque así lo garantiza su derecho a la protección de datos. También por ello, el que los datos sean de carácter personal no significa que sólo tengan protección los relativos a la vida privada o íntima de la persona, sino que los datos amparados son todos aquellos que identifiquen o permitan la identificación de la persona, pudiendo servir para la confección de su perfil ideológico, racial, sexual, económico o de cualquier otra índole, o que sirvan para cualquier otra utilidad que en determinadas circunstancias constituya una amenaza para el individuo”.

95/46 Zuzentarauaren ildotik, hura indargabe uzten duen, 2016/679 Erregelamenduak (EB) datu pertsonal bezala kontsideratzen ditu pertsona fisiko identifikatu edo identifikagarri ororen inguruko informazio guztia (4.1 art.). Hau da, pertsona fisiko oro identifikatzen duen edo identifikatzeko balio duen inguruko informazio guztia datu pertsonal kontsideratuko da. Honek esan nahi du, adibidez, izena, abizenak, nortasun agiri nazionala (NAN), korreo elektronikoa helbidea, IP helbideak, edota beste edozein informazio mota, betiere dagokion pertsona fisiko hori identifikatzen edo identifikatzea ahalbidetzen badu, datu pertsonal kontsideratuko dela. Ez da ahaztu behar lanean aurrerago aztertuko dugun 3/2018 Lege Organikoak hein handi batean arau europar honen transposizio bat egiten duela, eta oraindik ere artikulua askotan honi igorpen zuzen bat egiten diola.

Hala ere, nahiz eta kontzeptu oso zabal bat izan datu pertsonalena, honek ez du esan nahi mugarik ez duenik. Honen harira, Datuen Babeserako Europar Batzordeak, 29.

¹¹ AKE 134/2011, 2000ko azaroaren 30ekoa, 6. Oinarri Juridikoa

artikuluaren Lan Taldeak argitaratutako dokumentuak bere hartu zituenak, ekainaren 20an argitaratutako 4/2007 Irizpenean datu pertsonalen kontzeptuaren inguruan zioen “un resultado no deseado sería el de terminar aplicando las normas de protección de datos a situaciones que, en principio, no deberían estar cubiertas por estas normas; y para las que no fueron concebidas por el legislador”. Alegia, pertsona fisikoari bere eskubide eta funtsezko askatasunak bermatu ahal izateko, datu pertsonalen araudiaren aplikazioan proportzionaltasunaren galdekizuna beharrezkoa da; horrela, modu berean, saihestu dadin araudiak “que provoque una carga excesiva o incluso consecuencias absurdas”; hau da, 4/2007 irizpenak adierazi bezala, araudiak gehiegizko karga edo zentzugabeko ondorioak eragin ez ditzan, hau proportzionaltasunez interpretatu beharko litzateke.

Lan Talde honek berak, ondoren, 2017ko ekainaren 8an 2/2017 Irizpena argitaratu zuen, lan eremuko datuen trataerari buruzkoa. Irizpen honek enplegatzaileen interes zilegien eta langileen arrazoizko espektatiben arteko orekaren balorazioa burutzen du. Bertan, datu pertsonalen erabilera zilegitzen duten baldintzak aztertzean, arreta berezia ipini da 4 elementuren gainean: 1) adostasuna, 2) kontratu baten betearazpena, 3) obligazio juridikoen betetzea, eta 4) interes zilegia.

Azken elementu honi helduz, enplegatzaileak egiten duen datuen erabileraren xedeak zilegia izan beharko duela ondorioztatzen da dokumentu honetan. Aukeratutako teknologia edo metodoa beharrezkoa, proportzioskoa eta ahalik eta era ez-intrusiboenean aplikatua izan beharko da, eta modu berean, enplegatzaileari langileen oinarritzko eskubide eta askatasunak bermatzeko neurri egokiak hartu direla demostratzea ahalbidetu beharko dio. Gainera, Lan Talde honek irizpen honen bidez gogora ekartzen du langilea bere datuen erabilera honen aurka agertu ahalko dela.

2.2.1. Kontzeptua: hiru elementu

Jada aipatutako datu pertsonalen kontzeptua hiru elementuren oinarrian eraentzen da: 1) informazioa; 2) pertsona fisikoa; 3) identifikatu edo identifikagarria¹².

¹² GOÑI SEIN, J. L. (2018), *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa (Incluido el Real Decreto- Ley 5/2018)*, Espainia: Editorial Bomarzo, 36. Orr.

Hasteko, “informazio” kontzeptuari dagokionez, Datuen Babeserako Europar Batzordeak, jada aipatutako 4/2007 Irizpenean, dio informazio “guzti” honek edozein euskarritan dagoen pertsona baten inguruko informazio objektiboa zein subjektiboa barne biltzen duela, bere hitzetan “sugiere una interpretación lata del concepto, independientemente de la naturaleza o del contenido de la información y del soporte técnico en el que se presente. Esto significa que tanto la información objetiva como la subjetiva sobre una persona, cualquiera que sea su amplitud, y con independencia del soporte técnico que la contenga, puede considerarse como «datos personales»”.

Pertsona fisikoa “identifikatu edo identifikagarria” dela joko da bai interesatua zuzenean identifikatzen duen informazioaren kasuan, baita pertsona zeharkako modu batean ezagutzea ahalbidetzen duen informazioaren kasuan, betiere, identifikazio honek ez duenean suposatuta neurritz kanpoko denbora edo ahalegin bat, hau da, arazoizkoak diren medioen bitartez lortua izan denean. Honi buruz, kontuan hartzekoa da ere 2016/679 Erregelamenduko 4.1 artikulua pertsona fisiko identifikatu edo identifikagarria (“interesatua”) honela definitzen duela “toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona”.

Azkenik, “pertsona fisikoa” izateari dagokionez, honek esan nahi du baldintzetako bat datu pertsonal horiek izaki bizidun bati erreferentzia egin behar diotela dela. Ostera, ez dira datu pertsonal kontsideratuko pertsona juridikoei dagozkienak. Horrela dio EB 2016/679 Erregelamenduko 14. Kontuan hartuzkoak “no regula el tratamiento de datos personales relativos a personas jurídicas y en particular a empresas constituidas como personas jurídicas, incluido el nombre y la forma de la persona jurídica y sus datos de contacto”.

Azken honekin lotuta, derrigorrezkoa da kontuan hartzea, 3/2018 LO-ko 19. artikulutik ondorioztatu daitekenez, enpresari indibidual eta profesional liberalei dagokienean, hauen inguruko datu pertsonalak interes legitimoa oinarri hartuta tratatuak izan ahalko direla, kondizio honetatik kanpo beraiekin harreman bati hasiera emateko izan ezean;

hau da, trafiko juridikoan enpresari indibidual edo profesional liberal bezala jarduten dutenean eta ez izaera honetatik kanpo. Hots, beraien datu pertsonalak pertsona fisikoenak bezala tratatuak diren bitartean, ezinbestekoa izango da bai europar Erregelamenduak baita Lege Organikoak xedatzen duena betetzea.

2.2.2. ARCO eskubideak: sarbide, zuzenketa deuseztapen eta aurkakotasun eskubideak

Bestalde, datuen gaineko xedatze eta kontrol botere hori eskubide edo ahalmen multzo baten bidez gauzatzen da, tradizionalki ARCO akronimoaren bidez ezagutzen direnak, eta sarbide, zuzenketa, deuseztapen eta aurkakotasun eskubideak barne hartzen dituen¹³.

Aipatutako eskubideak datu pertsonalen babeserako oinarritzko eskubidearen funtsezko parte kontsideratzen dira, izan ere, hauek nahitaezkoak dira eskubidea efektibo bilakatu ahal izateko (EK 18.4 art.).

Lan arloko ikuspuntutik, langileari dagokion edozein datu, dela bere datu pertsonal zein profesionali buruzkoa, hala nola, bizitza familiarra, egoera zibila, seme- alaba kopurua, titulazioa, etab., datu pertsonalen nozioaren barnean kokatuko da¹⁴.

Esparru honetan, aipamen berezia merezi dute hautaketa eta maila-igoera prozesuetan parte hartzen duten hautagai eta langileen egoerek. Honen inguruan, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak (EJBA aurrerantzean) 2017ko abenduaren 20ko epaian (C-43416) (Peter Nowak/Data Protection Commissioner)¹⁵, datu pertsonal bezala kontsideratu ditu “respuestas escritas del aspirante durante un examen profesional y las posibles anotaciones del examinador en relación con ellas”. Epaian aipatzen diren hartutako ohar horiek azterketan hautagaiak izan duen errendimenduaren inguruko aztertzailearen balorazio edo iritzia jasotzen dute, eta zehazki, gai jakin baten gainean hautagaiak duen ezagutza maila eta konpetentziak islatzen dituzte; hargatik, izangaiak

¹³ GOÑI SEIN, J. L. (2018), *La nueva regulación europea y española de protección de datos...*, op.cit., 111. Orr.

¹⁴ GOÑI SEIN, J. L. (2018), *La nueva regulación europea y española de protección de datos...*, op.cit., 37. Orr.

¹⁵ Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren Epaia, 2017ko abenduaren 20koa, C-43416, Peter Nowak/Data Protection Commissioner Kasua.

erantzun eta ohar horietara sarbide eskubidea izan beharko luke azterketako prozedimendura aplikagarri den arautegian eskubide hori aitortzen ez bazaio ere¹⁶.

Osterantzean, beharrezkoa da azpimarratzea jada aipatu dugun, eta 3/2018 Lege Organikoak ardatz bezala hartzen duen Erregelamenduak, lan harremanaren hautaketa prozesuko informazioa babesteaz gain, azterna digitalari dagokiona ere aintzat hartzen duela. Hau da, honek enpresak hornitutako gailu elektronikoetan Internet bidezko nabigazioek utzitako informazioa barne biltzen du, baita hauekin lotutako korreo elektronikoetako informazio pertsonala, edota sare sozialetan (Facebook, Twitter, Instagram...) langilearekin lotutako informazio pertsonala erregelamendu honen babespean egongo da¹⁷.

2.2.3. Datu pertsonal “arruntak” eta datu pertsonalen “kategoria bereziak”

Teknologia berriek aurrera egin duten heinean, hauek enpresariei haien zuzendaritza eta zaintza botereak egikaritzeko bide eta instrumentu berriak sortu dituzte. Gainera, datu mota hauek askotan enplegatzailearentzat interes handikoak izan daitezke, hori dela eta, jarraian ikusiko dugunez, legeak jaso eta babestu beharko lituzkeen langileen datuak dira hauek.

Datu pertsonalen izaeraren arabera eta kasuaren arabera aplikagarri diren baldintzak aintzat hartuta, datu pertsonal “arruntak” eta datu pertsonalen “kategoria bereziak” bereiztu ditzakegu. Datu “arruntak” dira kategoria berezien barruan kokatu ezin daitezkeen datu horiek, alegia, ia datu pertsonal gehienak horrela kalifikatuak izango lirateke.

Datu pertsonalen “kategoria berezien” multzo horretan sartuko lirateke, bai Erregelamenduko baita Lege Organikoko 9. artikulua adierazten duenez “origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, o la afiliación sindical, y el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de

¹⁶ GOÑI SEIN, J. L. (2018), *La nueva regulación europea y española de protección de datos...*, op.cit., 37. Orr.

¹⁷ OGRISEC, C.: “Il Regolamento UE n.2016/679 e la protezione dei dati personali nelle dinamiche giuslavoalistiche: la tutela riservata al dipendente”, cit., pág. 36.

manera unívoca a una persona física, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual o la orientación sexual de una persona física”.

Aurrekoaren gainean, gogoan hartu behar da Erregelamenduko 4. artikulua datu pertsonalen “kategoria” berezi honetan sartzen diren 3 datu mota aipatzen dituela. Lehenengo, aipatutako artikuluko 13. atalean esaten denez, datu genetikotzat hartzen dira “los datos personales relativos a las características genéticas heredadas o adquiridas de una persona física que proporcionen una información única sobre la fisiología o la salud de esa persona, obtenidos en particular del análisis de una muestra biológica de tal persona”. Datu genetikoak enpresarentzat interes handikoak izan daitezke, izan ere, jakina denez, DNAn pertsona baten inguruko informazio guztia jasotzen da, baita zer gaixotasun dauzkan edo etorkizunean izan ditzakeen, enplegatzailearentzat bereziki interesgarria izan daitekeen informazioa¹⁸. Ondorioz, garrantzitsua da arauak datu hauek esanbidez datu pertsonal kontsideratzen direla aipatzea.

Bigarrenik, datu biometriko bezala ulertu behar dira “los datos personales obtenidos a partir de un tratamiento técnico específico, relativos a las características físicas, fisiológicas o conductuales de una persona física que permitan o confirmen la identificación única de dicha persona, como imágenes faciales o datos dactiloscópicos” (14. atala); eta bukatzeko, osasunari buruzko datuak izango dira, 15. atalak dioenez, “datos personales relativos a la salud física o mental de una persona física, incluida la prestación de servicios de atención sanitaria, que revelen información sobre su estado de salud”.

Lan eremuari dagokionez, sistema biometrikoak bereziki erabilgarriak dira laneko instalazioetan langileen sarrerak edo lanaldien hasiera eta amaierak kontrolatzeko. Baina, aldi berean, horrelako sistemen erabilerak langileen bizitza pribatuaren babesarentzat arrisku bat suposatzen dute izaeraz langilearen pribatutasunean kokatzen diren datu biometrikoetara sarbidea izatea suposatzen duten heinean (hatz- aztarna, irisa, erretina...)¹⁹.

¹⁸ GOÑI SEIN, J. L. (2018), *La nueva regulación europea y española de protección de datos...*, op.cit., 43. Orr.

¹⁹ GOÑI SEIN, J. L. (2018), *La nueva regulación europea y española de protección de datos...*, op.cit., 45. Orr.

Hauetako kategoria baten aurrean egotean, Erregelamenduko 9.1 artikulua arabera (Lege Organikoak honi igorpen zuzena egiten dio), arau orokor honen erabileraren debekua izango litzateke, artikulua berak 2. atalean xedatzen dituen salbuespenetako bat aplikagarri den kasuetan izan ezik²⁰.

3. DATU PERTSONALEN BABESERAKO ESKUBIDEAREN ALDERDI NORMATIBOA

Atal honen helburua gaiaren inguruko gorputz normatiboaren analisi bat egitea da, honetarako Europar Batasuneko (EB) arauak, zein gure ordenamendu juridikoan espainiar legegileak emandakoak kontuan hartuz.

3.1. IKUSPEGI OROKOR BAT: LEGEGINTZA EUROPAR BATASUNAREN ESPARRUAN

Europar Batasuneko datuen babesaren inguruko araudia aztertzen hasita, beharrezkoa da Kontseiluaren eta Europar Parlamentuaren 95/46/CE Zuzentaraua aipatzea, 1995eko urriaren 24koa, pertsona fisikoen babesari buruzkoa izaera pertsonaleko datuen erabilera eta hauen zirkulazio libreari dagokienean²¹.

Gai honen inguruko araudiaren garapenarekin jarraitzeko, 45/2001 Erregelamendua aipatu behar da, Batasuneko instituzio eta organismoek egin dezaketen erabileraren aurrean pertsona fisikoen izaera pertsonaleko datu pertsonalen babesari buruzkoa, baita datu hauen zirkulazio askeari buruzkoa. Halaber, Europar Batasunak, behar bereziak somatu diren zenbait sektoretan, zuzentarau eta arau espezifikoak eman ditu²².

²⁰ Wolters Kluwer Legal. *Guías Jurídicas (Datos Personales)*. 2019ko apirilaren 8an kontsultatua: <https://www.wolterskluwer.es/>

²¹ Europar Batasuneko 16.1 artikulua adierazten du “Toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que le conciernen”, ondorioz, eta Europar Batasunaren Ituneko 39. Artikuluaren arabera, Parlamentua eta Kontseilua ahalbidetzen ditu pertsona fisikoen babes hori determinatzen. Era berean, Europar Batasuneko Oinarrizko Eskubideen Gutunak 7. eta 8. artikuluetan intimitaterako eskubidea eta izaera pertsonaleko datuen babeserako eskubidea jasotzen ditu.

²² Alor espezifikoetako dagokien, ondorengoak ezarri dira: (i) 2002/58/CE Zuzentaraua, komunikazio elektronikoen arloko datu pertsonalen erabilerari eta babesari dagokiona; (ii) 2006/24/CE Zuzentaraua, sarbide publikoko komunikazio elektronikoen edo sare publikoko zerbitzuen prestazioekin lotuta sortutako datuen kontserbazio edo hauen erabilerari buruzkoa.

Aipamena egin behar zaio ere Europar Kontseiluko Ministroen Batzordeak emandako CM/Rec (2015)5 Gomendioari²³, besteak beste, bizitza pribatua xedatzen duen Giza Eskubideen Europar Hitzarmeneko 8. artikuluaaren harira emandakoa.

Gomendio honen lehenengo zatian (1-13. art.-en bitartean), langileen datu pertsonalen babesaren inguruko printzipio orokor batzuk ezartzen dira. Zentzu honetan, esaterako, 10.2 artikulua finkatzen du enpresariak beren langileei ondorengo informazioa erraztu beharko diela: a) tratatuak izango diren datuen kategoria eta trataera honen xedearren deskribapena; b) datu hauen hartzaile edo hartzaile kategoriak; c) langileen eskubideak egikaritzeko baliabideak; d) datuen trataera zilegi eta legezkoa bermatzeko beharrezkoa den informazio guztia.

Gomendioaren bigarren zatian (14-21. art.-en artean), xehetasun handiago batez, teknologia berrien erabileratik eratorritako kontrol motak zehazten dira (Internet, komunikazio elektronikoak, bideozaintza, sistema biometrikoak...), eta langileen eskubideen aldeko berme desberdinak xedatzen dira, batez ere, datuen erabileraren gardentasunari dagokionean.

Bestalde, beharrezkoa da 2016ko apirilaren 27an argitaratu zen 2016/679 Erregelamendua azpimarratzea, pertsona fisikoen datu pertsonalen babesari eta hauen zirkulazio askeari buruzkoa. Erregelamendu honek 95/46/CE Zuzentaraua indargabetuko du eta honen edukia ordeztuko du. Gainera, erregelamendu honek Batasuneko kide diren herrialde guztietan aplikagarritasun zuzena luke honen argitalpenetik 2 urteko iraupena iragandakoan, alegia, 2018ko maiatzaren 25etik erregelamendu honek aplikagarritasun zuzena izan du.

Erregelamendu hau bereziki garrantzitsua izan da gai honen garapenean, eta marko juridiko nazionalean ere hainbat aldaketa eragin ditu jarraian ikusiko dugun bezala.

3.2. IKUSPEGI OROKOR BAT: LEGEGINTZA NAZIONALA

²³ Sarean: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a. [2019ko maiatzaren 6an kontsultatua].

Nazioarteko eta europar esparruko lehen adierazpen arautzaileek gaur egun autodeterminazio informatibo²⁴ bezala ezagutzen den kontzeptua konfiguratzeko ahalbidetu zuten; honek jada aipatu dugun EK 18.4 artikuluko eskubideari egiten dio erreferentzia.

Hala eta guztiz ere, hasiera batean, eskubide hau ez zen modu espezifiko batean arautu eta beharrezkoa izan da garapen normatiboak aurrera egin dezan gai honekiko zehaztapen handiagoko arauak eman daitezten, izaera pertsonaleko datuen erabilera eta babesaren inguruko arauaketa espezifiko batera iritsi arte.

Zentzu honetan, beharrezkoa da prisma nazionalean gai honetan eman den arauen bilakaera aztertzea. Horrela, 15/1999 Lege Organikoa aipatu behar da, abenduaren 13koa, Izaera Pertsonaleko Datuen Babesari buruzkoa (LOPD bezala ezaguna); honek arauaketa espainiarra Batasunekora moldatu zedin lagundu zuen²⁵.

Orobat, aipagarri dira ere 428/1993 Errege Dekretua, martxoaren 26koa, Datuak Babesteko Espainiako Bulegoaren (AEPD bezala ezaguna) Estatutua onartzen duena, eta 1720/2007 Errege Dekretua, abenduaren 21ekoa, 15/1999 Lege Organikoaren garapenerako Erregelamendua onartzen duena.

Alabaina, 2016/679 Erregelamendu europarrak aldaketa handiak ekarri zituen eremu honetan, eta honek ordenamendu nazionalak erregelamendu berri honetara moldatzeko beharra ezarri du, kontuan hartuz honek aplikagarritasun zuzena zuela estatu kide guztietan 2018ko maiatzaren 25etik aurrera. Erregelamendu honetara egokitzeke 2 arau garrantzitsu eman ditu espainiar legegileak.

Alde batetik, 5/2018 Errege Dekretu Legegilea eman zen, uztailaren 27koa, eta honen helburua datuen babesaren inguruko premiazko neurri batzuk hartu zitezten zen, espainiar Zuzenbidea Europar Batasuneko araudira moldatzen joan zedin.

²⁴ Monzón Pérez, H. (2017). El «deber de protección de datos personales» de los trabajadores y su transgresión. *Revista De Información Laboral*, (2/2017).

²⁵ Kontuan hartzekoa da LOPD-a indarrean sartu aurretik 5/1992 Lege Organikoa zegoela indarrean, urriaren 29koa, Izaera Pertsonaleko Datuen Erabilera erregulatzen zuena, eta 994/1999 Errege Dekretua, ekainaren 11koa, Izaera Pertsonaleko Datuak Barneratzen dituen Fitxategi Automatizatuen inguruko Segurtasun Neurriei buruzko Erregelamendua.

Baina, bereziki garrantzizkoa da 3/2018 Lege Organikoa, abenduaren 5koa, Datu Pertsonalen babeserako eta eskubide digitalen bermeei buruzkoa (LOPDGDD laburduraz ezaguna). Lege honek europar erregelamenduaren edukia espainiar ordenamendura barneratzen du, nahiz eta une askotan erregelamendu berari igorpenak egiten dizkion. Lege Organiko honek, haren Xedapen Indargabetzailean, argi uzten du 15/1999 Lege Organikoa eta 5/2018 Errege Dekretu Legegilea indargabe uzten dituela, eta era berean, 2016/679 Erregelamenduarekin bateraezina den edozein arau indargabekotzat jotzen dela aipatzen du.

4. (EB) 2016/679 DATUEN BABESARI BURUZKO ERREGELAMENDUA

Jada aldi ugarritan aipatu dugun 2016/679 Erregelamendua (RGPD, aurrerantzean) europar Parlamentu eta Kontseiluaren arteko elkarlan luze eta neketsu baten fruitua da. Hau 2016ko maiatzaren 4ean argitaratu zen Europar Batasuneko Aldizkari Ofizialean.

Hala ere, erregelamendu hau ez da aplikagarri izan argitarapen data horretatik 2 urte beranduago arte, zehazki, 2018ko maiatzaren 25etik aurrera. Erregelamendu honen *vacatio legis* luze honen (aplikagarri bilakatu arte 2 urte iragan dira) arrazoia Batasuneko estatu kideak, baita europar instituzioak ere, erregelamendua aplikagarri izango zen momenturako prestatzen joan eta behar izanezko moldaketak egiteko denbora edukitzea izan da.

Bi urteko epe honetan, estatu kideek erregelamendu hau moldatu edota bere arau propioen gauzatzea martxan jarri ahal izan dute erregelamendu honen aplikazioa ahalbidetzeko. Kontuan izan behar da RGPD-ak ere espresuki xedatzen duela estatu kideek erregelamenduko xedapenak arau nazionaletan barneratu edo zehaztu ahalko dituztela; horrela dio erregelamenduko 8. Kontuan Hartzekoak: “En los casos en que el presente Reglamento establece que sus normas sean especificadas o restringidas por el Derecho de los Estados miembros, estos, en la medida en que sea necesario por razones de coherencia y para que las disposiciones nacionales sean comprensibles para sus destinatarios, pueden incorporar a su Derecho nacional elementos del presente Reglamento”.

2016/679 Erregelamenduko arauketak aplikazio zuzena izan du 2018ko maiatzaren 25etik aurrera. Europar Batasuneko Funtzionamendurako Itunak 288. artikuluan dioenez “El reglamento tendrá un alcance general. Será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro”; ondorioz, bistakoa da estatu bakoitzak bere barne ordenamenduan gauzatutako arauak honen eragin handia izango duela, eta lanean aurrerago ikusiko dugu hau nola izan den Espainiaren kasuan.

Erregelamendu honek ia osoki arautzen du datuen babesa, estatu kideei esku hartzerako marjina murrizta utziz. Datuen babeserako oinarrizko eskubidea legegileak gure barne ordenamenduan, tradizionalki, lege organiko bitartez garatu izan du (jada aipatutako 5/1992 Lege Organikoa hasiera batean eta hura ordezkatu zuen 15/1999 Lege Organikoaren bitartez ondoren), baina 2016/679 Erregelamenduaren bitartez berrikuntza bat iristen da eremu honetara, hau da, gai honen inguruko arauketa legegile komunitarioak bere esku hartzen du eta eduki funtsezkoena erregelamendu honetan barneratzen du. Neurri honetan, ikusi daiteke ordenamendu nazionalak egingo dituzten arau propioek honekiko “menpeko” izaera bat eta adabaki edo partxe funtzioa izango dutela²⁶.

Erregelamendu honen helburu nagusienetako bat datuen babeserako oinarrizko eskubidea modu hobeko batean gordetzea eta era digitalak berarekin dakartzan erronka berriei modu egokiago batean aurre egitea da, datu pertsonalen babesteko erraminta efektiboago bat emanez; aldi berean, Europar Batasun guztian eskubide hau berme berarekin zainduko dela garantizatuz²⁷.

Zentzu honetan, RGPD-aren bitartez datu pertsonalen babeserako eta pertsona fisikoek hauekiko dituzten funtsezko askatasunentzako, Batasun guztian aplikazio homoginoa izango duen arau-sorta bat eskaini nahi da; beti ere, erregelamenduak ahalbidetzen duen heinean, estatu kide bakoitzak egoera espezifikoko batzuk arautzeko izango duen ahalmena kaltetu gabe.

²⁶ GOÑI SEIN, J. L. (2018), *La nueva regulación europea y española de protección de datos...*, op.cit., 13. Orr.

²⁷ GOÑI SEIN, J. L. (2018), *La nueva regulación europea y española de protección de datos...*, op.cit., 18. Orr.

Modu honetan, erregelamenduak berak argi uzten du bere helburuak ondorengoak direla: “proporcionar seguridad jurídica y transparencia a los operadores económicos, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, y ofrecer a las personas físicas de todos los Estados miembros el mismo nivel de derechos y obligaciones exigibles y de responsabilidades para los responsables y encargados del tratamiento, con el fin de garantizar una supervisión coherente del tratamiento de datos personales y sanciones equivalentes en todos los Estados miembros” (Erregelamenduko 13. Kontuan Hartzekoa). Alegia, xedapen honetatik argi ondorioztatu daiteke arau honen izaera bateratzailea.

2016/679 Erregelamenduak ekarri zuen beste berrikuntzetako bat datu pertsonalen trataeraren inguruko arauketa lan esparruan izan da. Honen aurretik indarrean zegoen 95/46/CE Zuzentarauak ez zuen erreferentziarik jasotzen lan eremuari buruz, eta ondorioz, ez zuen lan harremanetan langileen datuen babeserako erregimen berezirik aurreikusten; Zuzentaru honek, printzipio orokorren aplikazio zuzenerako, 27. artikuluan jokabide- kodeen burutzea besterik ez zuen arautzen eremu honetan.

Erregelamenduko 88. artikulua egiten dio, lehen aldiz, aipamena datu pertsonalen erabilerari lan eremuan²⁸. Xedapen hauek, nahiz eta langileen datu pertsonalen babeserako eskubidearen aldarrikapen formal eta zinezko bat ez jaso errealitatean, oinarritzko eskubide honen aitortzen inplizitu bat suposatzen du lan harremanen eremuan. Pertsona fisikoen izaera pertsonaleko datuen erabileraren gaineko printzipio eta arauak lan harremanetan beste edozein harreman sozialetan bezala errespetatuak

²⁸ 1. Los Estados miembros podrán, a través de disposiciones legislativas o de convenios colectivos, establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, en particular a efectos de contratación de personal, ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por el convenio colectivo, gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes de empleados o clientes, así como a efectos del ejercicio y disfrute, individual o colectivo, de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la extinción de la relación laboral.

2. Dichas normas incluirán medidas adecuadas y específicas para preservar la dignidad humana de los interesados así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento, a la transferencia de los datos personales dentro de un grupo empresarial o de una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo.

3. Cada Estado miembro notificará a la Comisión las disposiciones legales que adopte de conformidad con el apartado 1 a más tardar el 25 de mayo de 2018 y, sin dilación, cualquier modificación posterior de las mismas.

izan beharko lukete, izan ere, lan eremua ez da hauen aplikaziorako arlo arrotz bat. Horrela, erregelamenduko artikulua honek ziurtzat jotzen du eskubide honen existentzia lanaren esparruan ere²⁹.

Edonola ere, 88. artikulua egiten duen langilearen eskubideen aitortpen hau nominala da erreala baino gehiago. Langilearen datu pertsonalen babesari lotuta, lan kontestuan eman daitezkeen kasu anitzen aurrean eman beharreko baldintza eta egoerak aurreikusten ez diren bitartean, eta langileari bere eskubideak egikaritzeko derrigorrezko mekanismoak esku jartzen ez zaizkion bitartean, erregelamenduaren praktikotasuna murrizta izango da zuzenbidearen esparru honetan. Artikulu honek eskubide honen existentzia, lan arloan ere, azpimarratzen du, baina honek berak igorpen zuzena egiten die Estatu Kideei hauek beren ordenamenduetan arauen bidez edota Negoziazio Kolektiboaren bidez jaso dezaten artikulua honek ezarritako printzipioa. Horrela, estatu kideei lan eremuarekin zerikusia duten gai zerrenda zabal batean eskubide honen zehaztapena egiteko mandatua ematen zaie, horretarako Erregelamenduaren izpiritua eta honek ezarritako printzipioak errespetatzea besterik galdegiten ez zaielarik.

Artikulu honetan datuen trataeraren inguruko gatazka ohiko bat jasotzen da: kasu honetan heltzen den problematika, enpresariak bere zuzendaritza boterearen bidez tratatu ahalko dituen langilearen datu pertsonalei dagokiena da. Informazio eta komunikazioaren teknologia berrien (IKT bezala ezagutzen direnak) sustapen eta garapenari esker geroz eta errazago suertatzen zaio enpresariari bere langileak kontrolatzea izaera material eta teknologikoko ia oztoporik izan gabe (bereziki, geolokalizazioa eta instanteko mezularitza bezalako baliabideak kontuan hartzen baditugu).

Gauzak horrela, langileen oinarritzko eskubideak bilakatu dira enpresariaren zuzendaritza boterearen mugapen nagusienetako bat, honen jardueran ezingo baitira urratuak izan oinarritzko eskubide hauek, nahiz eta kontuan hartu beharrekoa izan ere, hauen posizio juridikoa ez dela hiritar bezala izango litzatekenaren bera³⁰. Zentzu honetan, Konstituzioko 38. artikulua ez du inondik inora ere zilegitzen legezko

²⁹ GOÑI SEIN, J. L. (2018), *La nueva regulación europea y española de protección de datos...*, op.cit., 22. Orr.

³⁰ GOERLICH PESET, J.M., *Los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa: notas para un balance de tres décadas de jurisprudencia constitucional*, Tirant lo Blanch, 2011.

oinarririk gabe, langilearen datu pertsonalen erabilera bereizketa gabeko bat egitea enplegatzaileak; modu honetan, proportzionaltasun kriterio logiko bat jarraitzen ez duen enpresa kontrola baztertzen da³¹.

Erregelamenduko 88. artikulua ere datu hauen erabileraren garrantzia eta konplexutasuna adierazten ditu. Honen lehen atalean igorpen zuzena egiten die estatu kideei, dela xedapen legegile edo hitzarmen kolektiboen bidez, lan harremanei bereziki dagozkien datuen trataera arautu dezaten, batik bat pertsonalaren hautaketa, langileriaren kudeaketa, lan Compliance-a³² eta lan kontratuaren iraungipena azpimarratzen dituelarik (88.1 artikulua).

Bestalde, 88. artikuluko bigarren atalak langileari beren datuen gainean enplegatzaileak egin ditzakeen erabilera bakoitzari buruz informatzeko beharra arautzen du, hau langilearen oinarrizko eskubideak eta giza duintasuna gordetzeko beharrezko neurri dela ulertuta. Halaber, erabilera hauen gardentasun beharra ere aipatzen du.

5. 3/2018 LEGE ORGANIKOA ETA ONARRIZKO ESKUBIDEAK

Historikoki, beharrezkoa da aipatzea gure ordenamendu juridikoan, datuen babeserako printzipioak lan eremura egokitzeari dagokionean, izugarriko hutsunea egon dela. Hutsarte hau modu neketsu eta geldoan betetzen joan da auzitegi nazionalen lan interpretatzaileari esker, EBJAk ezarritako gomendioak aintzat hartuz, eta batez ere, Giza Eskubideen Europako Auzitegiak (GEEA aurrerantzean) emandako soluzio juridiko berriak jarraituz³³. Hauen artean adierazgarri dira GEEAk emandako 2017ko irailaren 5eko epaia, Barbulescu kasua bezala ezaguna (61496/08 Auzigai zenbakiduna)

³¹ López Calvo, J., Lesmes Serrano, C., Américo Alonso, J., Cervera Navas, L., Rallo Lombarte, A., & Adsuara Varela, B. (2018). *El nuevo marco regulatorio derivado del Reglamento Europeo de Protección de Datos*. Madrid: Wolters Kluwer, 686. Orr.

³² Lan Compliance-ean erreferentzia egiten zaio enpresako lan arloko balizko ez- betetzeen prebentzio eta arriskuen kudeaketari. Honetarako, beharrezkoa da barne zein kanpo kontrol sistema eta mekanismoak determinatzea, hauen jardun nagusiak, besteak beste, direlarik: lan baldintzak legezkotasunera eta kodigo etikoetara egokitzen direla zaintzea, genero berdintasun eta ez- diskriminazio gaietan zaintza, datu pertsonalen babesa, lan arloko delituen prebentzioa eta lan arriskuen prebentzioa.

³³ GOÑI SEIN, J. L. (2018), *La nueva regulación europea y española de protección de datos...*, op.cit., 26. Orr.

langilearen komunikazio elektronikoei buruzkoa³⁴, eta 2018ko urtarrilaren 9ko epaia (1874/13 eta 8567/13 Auzigaiak), López Ribalda y otros kasua, kamera ezkutuen bideozaintzari buruzkoa³⁵.

Joan den urteko abenduaren 6ean, Estatuko Aldizkari Ofizialean (EAO) Datuen Babeserako eta Eskubide Digitalen Bermerako Lege Organikoa (LOPDGDD bezala ere ezaguna) argitaratu zen.

Lege honek, 2018ko abenduaren 7tik aurrera indarrean dagoena, datu pertsonalen babesaren inguruko araugintza espainiarra Europar Parlamentu eta Kontseiluak, 2016ko apirilaren 27an emandako eta 2018ko maiatzaren 25etik aurrera zuzenean aplikagarri den, (UE) 2016/679 Erregelamendura egokitzen du.

Lege organiko berri honek hamar titulutan banatzen diren laurogeita hamazazpi artikulua, hogeita bi xedapen gehigarri, sei xedapen iragankor, xedapen indargabetzaile bat eta hamasei azken xedapen ditu.

Lan zuzenbideari dagokionean, azpimarratzekoa da lege hau indarrean sartzeak langilearen pribatutasuna sendotzen duela; beraz, honen intimitate eskubidea bere eskura jarritako gailu digitalen aurrean, deskonexio digitalerako eskubidea eta bere intimitatea bideozaintza eta geo- lokalizaziorako tresna edo sistemen aurrean, besteak beste, lege honen bitartez indartzen diren langileen aldeko eskubideak dira.

Aipatutako babes hori bereziki legeko hamahirugarren³⁶ eta hamalauugarren³⁷ Azken Xedapenetan gauzatzen da; hauetan, Langileen Estatutuko 20.bis artikulua arautzen da

³⁴ GALLARDO MOYA, R., “Un límite a los límites de la vida privada y de la correspondencia en los lugares de trabajo. Comentario a la sentencia de Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Gran Sala) de 5 de septiembre de 2017 en el caso *Bărbulescu II c. Rumanía*”, *Revista de Derecho Social*, 2017, 79. Znb., 141. orr. eta ondorengoak.

³⁵ MOLINA NAVARRETE, C., “De *Barbulescu II* a López Ribalda: ¿qué hay de nuevo en la protección de datos de los trabajadores?”, *RTSS, CEF*, 2018, 419. Znb., 136. orr eta ondorengoak.

³⁶ Disposición final decimotercera. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*.

Se añade un nuevo artículo 20 bis al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con el siguiente contenido:

«Artículo 20 bis. *Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión*.

eta j bis) letra gehitzen zaio Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuko (EBEP bezala ezaguna) 14. artikuluari. Bi kasu hauetan, enpresak edo Administrazioak beraien esku jarritako gailuen erabilerari dagokionez, langile eta enplegatu publikoek izango duten intimitaterako eskubidea arautzen da; eta era berean, jada aipatu ditugun bideozaintza, geo- lokalizazio eta deskonexio digitalerako eskubideak ere arautzen dira. Bi arauetan (bai LE baita EBEP-ean ere) zuzeneko igorpen bat egiten zaio dagoeneko ezarrita dagoen datu pertsonalen eta eskubide digitalen inguruko legeriari.

Kontuan hartzekoa da igorpen hauek erreferentzia egiten diotela ere Lege Organiko honek 87. artikulutik 91. artikulura xedatzen duenari, hauetan langileak datu pertsonal eta eskubide digitalen eremuan izango dituen eskubide sorta arautzen baita. Artikulu bitarte honetan arautzen diren eskubideak dira: lan eremuan intimitaterako eskubidea eta gailu digitalen erabilera, deskonexio digitalerako eskubidea lan eremuan, intimitaterako eskubidea lantokian erabilitako bideozaintza eta soinu grabaketarako tresnen aurrean, geo- lokalizazio sistemen erabileraren aurrean intimitaterako eskubidea lan arloan, eta eskubide digitalak negoziazio kolektiboan.

Errealitatean, legeak, izatez, maila desberdinetako auzitegiek (ez soilik nazionalak, baizik eta ikuspuntua haratago jarrita, Europan ere) gaiaren inguruan emandako doktrina nagusia jasotzen du; baina, honetaz gain, legeak beharrezko jotzen du, eskubide digital hauek modu efektibo batean bermatu ahal izateko, bai enpresa pribatu baita Administrazio Publikoak honen inguruan beren barne politikaren egokitzapen bat egin dezaten. Modu honetan, gailu digitalen erabilera baimenduak zein diren informatzea, hauen erabilerarako irizpideak, enplegataileak lantokian bideozaintza edo

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.»

³⁷ Disposición final decimocuarta. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.*

Se añade una nueva letra j bis) en el artículo 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que quedará redactada como sigue:

«j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.»

soinu grabaketa bitartez eskuratutako irudi edo soinuen erabilera posiblearen inguruan informatzea, etab. galdatzen ditu legeak, besteak beste.

5.1. LOPDGDD-AREN OBJEKTUA

3/2018 Lege Organikoko lehen artikulua³⁸ adierazten du lege honen objektu nagusia espainiar ordenamendu juridikoa RGPD-ra egokitzea eta honen xedapenak osatzea dela; une berean, Espainiako Konstituzioko 18.4 artikuluan araututako hiritarren eskubide digitalak bermatuz.

LO-aren hitzaurrean aditzera ematen denez, Auzitegi Konstituzionalak, maiatzaren 4eko, 94/1998 epaian jada nabarmendu zuen horrelako kasuetan pertsonaren datu pertsonalen, eta hauen erabilera eta xedearen gaineko kontrola babesten duen oinarritzko eskubide baten aurrean gaudela; horrela, hiritarrak datuen babeserako eskubide honen bidez, bere datu pertsonalak berak emandako helbururako ez diren beste asmo batzuetarako erabilerari kontrajartzeko ahalmena izango luke. Bestalde, azaroaren 30eko 292/2000 epaiak eskubide hau eskubide autonomo eta independente bat kontsideratzen du, eta hau pertsonak hirugarren bati (hau dela Estatua, edo dela partikular bat) bere zein datu pertsonal xedatu erabakitzeko kontrol ahalmenean datza; honek gizabanakoa zilegitzen du ere bere datu pertsonalak nork eta zertarako dituen jakitera eta edukitza edo erabilera horretara kontrajartzera.

Beste alde batetik, Europar Batasuneko Oinarritzko Eskubideen Gutuneko 8. artikuluan³⁹ ere jasotzen da eskubide hau, bai eta Europar Batasuneko Funtzionamendurako Ituneko 16.1⁴⁰ artikuluan ere.

³⁸ “Artículo 1. *Objeto de la ley.*

La presente ley orgánica tiene por objeto:

a) Adaptar el ordenamiento jurídico español al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos, y completar sus disposiciones.

El derecho fundamental de las personas físicas a la protección de datos personales, amparado por el artículo 18.4 de la Constitución, se ejercerá con arreglo a lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 y en esta ley orgánica.

b) Garantizar los derechos digitales de la ciudadanía conforme al mandato establecido en el artículo 18.4 de la Constitución.”

³⁹ “Artículo 8. *Protección de datos de carácter personal*

Lege Organiko honen zergati printzipala, halere, segurtasun juridikoa ematea da. Adierazi bezala, orduan, legearen xedea bikoitza izango litzateke. Horretara, lehenik espainiar ordenamendu juridikoa europar Erregelamenduak xedatutakora egokitu nahi da, kasu berezi batzuetan hau osatuz ere. Aitzitik, Konstituzioko 18.4 artikuluan jasotzen den pertsona fisikoen datu pertsonalen inguruko babesa (UE) 2016/679 Erregelamenduak eta Lege Organiko honek xedatutakoaren arabera gauzatuko dela ezartzen da.

Lege Organikoa EK 149.1.1 artikulua babespian ematen da, beraz, Estatuari eskusiboki dagokion kompetentzia baten aurrean gaude.

Bigarrenik, Legearen burubidea da ere hiritargoaren eskubide digitalak bermatzea, Konstituzioko 18.4 artikulua xedatzen duenaren babesean.

5.2. LOPDGDD-AREN APLIKAZIO- EREMUA

3/2018 Lege Organikoaren aplikazio- eremuari dagokionez, legeak ezarri du I eta IX Tituluen artean xedatutakoa, honi 89-94. artikulua bitartekoa ere gehituz, fitxategi bateko eduki den edo izango den datu pertsonalen erabilerari orori aplikatuko zaiola, hauek guztiz edo partzialki automatizatuak badira, hala nola, automatizatuak ez direnean.

Aldiz, aplikaziorako salbuespenak emango dira hurrengo kasuetan:

- RGPD-aren aplikazio- eremutik salbuesitako erabileren kasuan;
- hildako pertsonen datuen erabileran, 3. artikulua xedatutakoa salbu; eta
- klasifikatutako gaien inguruko araudi peko erabileraren kasuan.

1. Toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que la conciernan.

2. Estos datos se tratarán de modo leal, para fines concretos y sobre la base del consentimiento de la persona afectada o en virtud de otro fundamento legítimo previsto por la ley. Toda persona tiene derecho a acceder a los datos recogidos que la conciernan y a su rectificación.

3. El respeto de estas normas quedará sujeto al control de una autoridad independiente.”

⁴⁰ “Toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que le conciernan.”

Bestaldetik, hauteskunde araubide orokorraren legedi organikoaren babespean gauzatutako datuen erabilerari, espetxeen esparruan egindako trataera, eta Erregistro Zibil zein Jabetza eta Merkatal Erregistroetatik eratorritako datuen trataerei dagokienez, hauek guztiak haien legedi zehatzetan xedatutakoaren arabera eraenduko dira, hauek existitzen direnean, eta RGPD-a eta LOPDGDD-a hauekiko zuzenbide osagarri izango dira⁴¹.

Hildakoen datuen inguruan, LOPDGDD-ak berrikuntzak ekarri ditu alor horretan, izan ere, RGPD-ak honen inguruan aplikagarri ez dela argi uzten badu ere, espainiar Lege Organikoak 3. artikuluan hildakoarekin familiako senide edota izatezko harremanak dituztenek, edota hauen jaraunsle direnei, hildakoaren datuekiko sarbide eskubidea egikaritzea ahalbidetzen die, baita zuzenketa edo ezabatze eskubideak ere, hildakoak utzitako argibideei jarraiki. Eskaera hau egiteko ahalmena gordetzen zaie ere hildakoak horretarako espresuki izendatuta utzitako pertsona eta instituzioei, eta adin txikikoen kasuan, honen legezko ordezkariari edo Fiskaltzari egokituko litzaioke eskubide honen egikaritzea. Ezgaitasunak dituzten pertsonen kasuan, beren ordezkari eta Fiskaltzaz gain, ahalmen hauek egikaritu ahalko lituzkete ere laguntza funtzioak betetzen dituzten pertsona horiek⁴².

5.3. LOPDGDD-A ETA OINARRIZKO ESKUBIDEAK ETA ESKUBIDE DIGITALAK LAN ARLOAN: HURBILKETA BAT

3/2018 Lege Organikoak, lehen aldiz espainiar ordenamendu juridikoan zegoen hutsarte bat arautzen du: langileen eskubide digitalak lan eremuan.

LOPDGDD-ak, bereziki, bost manuren bidez (87. art.-tik 91. art.-ra) arautzen ditu langilearen eskubide digitalei eta hauen datuen babesari buruzko nondik norakoak. Hau

⁴¹ Objeto y ámbito de aplicación del RGPD y de la LOPDGDD. (2019). *Iberley*. Retrieved from <https://www.iberley.es/temas/objeto-ambito-aplicacion-rgpd-lopdgdd-62715?term=Objeto+y+ámbito+de+aplicación+del+RGPD+y+de+la+LOPDGDD&query=Objeto+y+ámbito+de+aplicación+del+RGPD+y+de+la+LOPDGDD&noIndex>

⁴² Rubio Torrano, E. (2018). Del Reglamento europeo a la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos. *Revista Doctrinal Aranzadi Civil-Mercantil*, (6/2018).

espainiar legegileak ordura arte arautu gabeko alor bat da, baina jurisprudentzia espainiarrak zein europarrak urte askotan zehar eztabaidatu du hauen inguruan.

3/2018 Lege Organikoko 87 eta 91. artikuluen bitartean, lan arloarekin harremana duten eskubideak aztertzen dira, hauek, langileari Konstituzioak aitortzen dizkion oinarrizko eskubideekin lotuz.

Bloke honetan bereziki lan eremuari (funtzionario eta lan administratiboak barne) erreferentzia egiten dioten 5 artikulua jasotzen dira. Era berean, hauek 13 eta 14. Azken Xedapenekin lotu behar dira, Langileen Estatutua eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua aldatzen dituztenak.

5.3.1. Intimitaterako eskubidea eta lan arloan gailu digitalak erabiltzeko eskubidea (87. art.)

Blokeko lehen artikulua honetan ondorengoa aitortzen da “Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador”; alegia, artikulua honek aditzera ematen duenez, langileek eta enplegatu publikoek haien intimitatea babesteko eskubidea izango dute enpresariak bere esku utzitako gailu digitaletan.

Lege organiko honek enpresak berari emandako gailu digitalen gaineko langilearen intimitaterako eskubidearen aitortza egiten du. Nahiz eta intimitaterako eskubidea jada Konstituzioak eta Langileen Estatutuak jasotzen duten kontzeptu bat izan, arauketa berri honen muinean kokatzean, honi garrantzi nabarmen bat ematen dio legegileak.

Eskubide honekin lotuta, enplegatzailerik gailu digital hauekiko erabilera irizpideak finkatzeko obligazioa ezartzen zaie, baimendutako erabilbideak barne, eta hala izanez gero, langileek gailu hauek zer denbora tartetan erabili ahalko dituzten asmo pribatuetarako ezarri beharko dute. Gailu digital hauek duten edukira sarbide eskubiderako posibilitatea ere enplegatzailerik zehaztu beharko duten beste aspektu bat da. Aipatutako guztia, noski, langileari informatu beharko zaio.

Europako Giza Eskubideen Auzitegiak bere epaietan ezarritakoarekin bat etorritz, esan bezala, lege honek ere enpresek langileek erabiliko dituzten tresnen erabilera irizpideak finkatu beharko dituztela ezartzen du, eta langile hauek behar bezala informatuak izan beharko dira irizpide hauetaz. Jarraibide hauek, normalean barne politika edo jokabide kodeetan jasoak, langileen ordezkarien parte hartzearekin bat ezarriko dira. Honen inguruan, legeak ez du zedarritzatu parte hartze honen nolakotasuna, baina orain arte Auzitegi Konstituzionalak hau aurretiazko txosten baten igorpenarekin identifikatu izan du.

Azpimarratzekoa da ere artikuluko 3. atalean aipatzen den “respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente” zatia; hau da, artikuluan aurrerago aipu egin zaien erabilera irizpideak usu sozial eta legeak eta Konstituzioak aitortutako eskubideekin bat etorri beharko dira. Alegia, artikuluan aurrerago aipatzen den kontrol ahalmena zehazten da hirugarren atal honetan.

Enpresak gailu digitalen edukira sarbidea izateko baimena du, soilik, lan obligazioen betearazpen kontrola burutzeko eta gailu hauen osotasuna bermatzeko. Enpresak duen sarbide honek, xede pribatuetarako erabilera onartu denean, erabilera onartuak zein diren bereziki zehaztuak izan beharko ditu eta langileen intimitatea babesteko beharrezko bermeak ongi finkatuak izan beharko ditu, adibidez, kasuan kasu, xede pribatu horietarako zer denbora tartetan erabili ahalko diren gailuak.

Artikulu honek nabarmen uzten du, lan arloan ere, komunikazio elektronikoak intimitaterako eskubidea babesten duela, eta eskubide hau enpresariaren kontrol eta zuzendaritza kontrolaren eskutik modulatuak izan ahalko direla, beti ere, ekoizpen aktibitatearen jarduerarako egokia den modu batean.

Hori dela eta, printzipioz enpresak gailu digitalen gain langileek egiten duten erabilera pertsonala mugatu ahalko luke, baina ezingo luke langilearen intimitaterako eskubidea guztiz ezabatu, hau izango baita enpresa kontrolerako helmenaren mugarri⁴³.

⁴³ Bel Antaki, J. (2019). Nuevos derechos digitales de los trabajadores: las claves en cinco preguntas y respuestas. *Actualidad Jurídica Aranzadi*, (948/2019).

Bestalde, xedapen honen eraentzan 2017ko irailaren 5eko GEEAko epaiak Barbulescu kasuan izandako eragina nabarmena da; honek enpresak, zenbait aspektutan, beren jardueretan aldaketak egitera behartuko ditu aurrerantzean. Beharrezkoa izango da enpresak langileen esku jarritako gailuen erabilera irizpide ahalik eta zehatzenak eman ditzan, bereziki azpimarratuz ea erabilera pribaturako aukerarik izango den, eta horrelakorik egongo balitz, hauen mugak eta denbora epeak zein izango diren determinatuz.

5.3.2. Deskonexio digitalerako eskubidea lan arloan (88. art.)

Hurrengo artikulua bidez, eskubide berri bat barneratzen da espainiar ordenamendu juridikoan (aurretiaz LE-ko 34-38. art. artetik inplizituki jasotzen zen); nahiz eta haren edukia guztiz zehazten ez den, bai haren xedea. Xedapen honen arabera “Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”; alegia, desconexio digitalerako eskubide honen helburua lanorduetatik kanpo langileei atsedean denbora bermatzea litzateke, era berean hauen intimitate pertsonala eta familiarra ere babestuz.

Gaur egun, besteren konturako lana (baita norberaren konturako lana ere) ez da definitzen leku fisiko konkretu batean gauzatua izateagatik. Lantokiak askotarikoak izan daitezke, baita lanorduak ere, izan ere, teknologia berriek lanaldi amaieraren kontzeptua lausoagoa izatea ekarri dute, hainbatetan honek langilearen egoitzan jarraipena izaten baitu. Hau da, hain justu, manu hau arautzera datorren egoera.

Aurrekoaz gain, eskubide honen egikaritzea zer modu edo baldintzapean eman beharko den ere ezartzen da “atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores”.

Eskubide honen eduki zehatza eta eskubidearen egikaritzaren nondik norakoak, artikulua honetako hirugarren atalean xedatzen denez, enpresariak ezarriko ditu, beti ere,

aurretiaz langileen ordezkariak entzun izanez. Langileei zuzendutako (zuzendaritza postuak dituztenei ere) barne politika bat eratu beharko du enpresariak; bertan, deskonexio eskubidearen egikaritzarako modalitateak definitu beharko lirateke, baita akidura informatikoa saihesteko erraminta teknologikoen arrazoizko erabilera ahalbidetuko duten formazio eta sentsibilizazio akzioak zein izango liratekeen finkatu ere.

Deskonexio eskubide hau bereziki zainduko da guztiz, edo partzialki, urrutiko lana egiten den egoeretan eta hura langilearen egoitzan ematen denean lanerako gailu teknologikoen erabilerarekin loturik.

Benetan artikulua honek errealitatean ondorioen bat izan dezan, beharrezkoa da deskonexio digitalaren eskubiderako egikaritza modalitateak definituak izan daitezen. Ez da ahaztu behar langileen osasunean eragina duen gai baten aurrean gaudela, baita enpresariak saihestu beharko lituzkeen arrisku ugariaren aurrean ere.

Alabaina, ez luke zentzurik izango deskonexio digitala modu orokor batean ulertzeak, aurretiaz eragina izan behar lukeen edo izan dezakeen lan edota sektoreen azterketa edo irizpiderik jarraitu gabe. Beste hitz batzuetan, eskubide hau guztiz eraginkorra izan dadin, komenigarria da aurretiaz ea egokia edo beharrezkoa den analizatzea, izan ere, begi bistakoa da ez dela gauza bera egunero lana etxera eramatea ordenagailu eramangarriarekin intranetera konektatuz, edo noiz- behinka lanorduz kanpo aurreikusi gabeko egoera bati heltzea⁴⁴.

Enpresa bakoitzaren ezaugarri eta inguruabarren arabera eskubide honen aplikazioaren inguruan zalantza ugari sortu daitezke. Hori dela eta, deskonexio digital efektibo bat lortzeko jarduera jarraibide edo irizpide batzuk jarraitzea egokia litzateke. Alde batetik beharrezkoa izango da lan desberdinen deskribapen eta balorazio bat egitea hauen jardueren eta teknologia berrien erabilpenaren nondik norakoak ezagutzeko. Baina, aldi berean, horrekin lotuta, deskonexio eskubide hau zer modutan gauzatu izango den ezagutzea ere beharrezkoa da erraminta guztien erabilera edo hauetako bakar batzuen mugatuko den jakin ahal izateko; adibidez, zehaztasunez jaso beharko da ea enpresaren

⁴⁴ Quílez Moreno, J.M. (2019). La garantía de Derechos Digitales en el ámbito laboral: el nuevo artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores. *Revista Española De Derecho Del Trabajo*, (217/2019).

korreo elektronikoa, Whatsapp edo antzeko aplikazioen erabilera edo deiei jaramon egitea den mugatzen dena.

Halaber, beharrezkoa izango da beste zenbait kasutan, dela lan postuaren erantzukizun mailaren ondorioz edo uneko lan proiektuak direla eta, mezuen arreta edo teknologia berrien erabilera egin beharko den uneak zehaztea, hala nola, eta lan bakoitzaren arabera, kontu- ikuskapen garaietan, azterketa epeetan, matrikula epeetan, hileroko itxieretan, etab.⁴⁵

5.3.3. Intimitaterako eskubidea lantokiko bideozaintza eta soinu- grabaketarako tresnen erabileraren aurrean (89. art.)

Abiapuntu bezala, enpresariaren kontrol eta zuzendaritza botereek ezin dituzte, besterik gabe, langileen oinarrizko eskubideak indargabe utzi, izan ere Auzitegi Konstituzionalak ezarri duen bezala “la celebración de un contrato de trabajo no implica la privación en modo alguno para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano”⁴⁶. Halere, ezin da esan gabe utzi ere, lan harremanak zenbait matizazio edo mugapen ekar ditzakela berarekin, negozio juridikoaren izaeratik eta eskubide horiek egikarituak izango diren enpresa alorretik eratorritakoak⁴⁷.

Artikulu honek lantokiko bideozaintza sistemen erabilerari heltzen dio. Bertan aditzera ematen denez, tresna hauen bitartez eskuratutako irudien erabilera baimentzen zaie enpresariei, baina soilik “para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos”, hau da, sistema hauen erabilera langile edo enplegatu publikoen funtzioen betearazpenaren kontrolera mugatu beharko da. Gainera, hauek legeak ezarritako mugekin bat etorri beharko dira, eta bideozaintza tresna hauek ezingo dira inolaz ere langile edo enplegatu publikoen atsedenera edo libertimendurako

⁴⁵ Barrios Baudor, G. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones. *Revista Aranzadi Doctrinal*, (1).

⁴⁶ Auzitegi Konstituzionalaren uztailaren 19ko 88/1985; apirilaren 11ko 99/1984; maiatzaren 6eko 90/1977 eta azaroaren 25eko 204/1997 epaiak.

⁴⁷ Auzitegi Konstituzionalaren apirilaren 11ko 99/1994 eta azaroaren 25eko 204/1997 epaiak.

ezarritako lekuetan kokatu, esate baterako, aldagela, jantoki, bainugela eta analogoetan ezingo lirateke ipini.

Ondorioz, xedapen honen bidez enpresariak bere langileen gain duen zuzendaritza eta kontrol boterearen aitortza egiten da, kontrol hau bideozaintza edo kamera sistemen erabileraren bidez gauzatu izan ahalko dela zehaztuz, beti ere, kontrol hau Langileen Estatutuko 20.3 art.-ak ezarritako marko legalaren barruan eta bereak dituen mugei jarraiki bete beharko delarik⁴⁸.

Langileei (eta beharrezkoa den kasuetan, haien ordezkari) mota honetako gailuen erabileraren inguruan, aurretiaz, informazio espresu, argi eta zehatza eman beharko zaie.

Hala ere, ez dago garbi langileei eman beharreko informazio hori nolako “argi eta zehatza” izan beharko den, baina seguru dena da honek aurretiazkoa eta esanbidezko edo espresua izan behar duela. Honek esan nahi du informazio betebeharrak haur betetzat eman dadin nahikoa ikusgarria den toki batean informazio gailu baten kokazioa baino gehiago beharko dela; enpresariak irudi grabaketarako sistemaren existentziaren inguruko informazio argia eta zehatza den idazte bat burutu beharko duela esan gura du honek, edozein langilerentzako ulergarria dena. Bertan adierazi beharko da ere irudi horien xede bakarra ez dela pertsonen, instalazioen edo ondasunen segurtasuna zaintzea, baizik eta langileek beren lan aktibitatea modu zuzenean burutzen dutela kontrolatzeko erabili ahal izango dela sistema hauetatik eskuratutakoa.

Bestetik, legeak langileak burututako egintza ez- zilegi baten aurkikuntza gorria aurreikusten du, eta kasu hauetarako Lege Organiko honek berak 22.4 artikuluan jasotzen den baldintza egongo balitz, informatzeko obligazioa betetzat joko litzateke; alegia, horrelako egoeretan 22.4 artikulua dioen “un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los artículos 15 a 22 del Reglamento” baldintza hau beteko balitz, ez litzateke beharrezkoa

⁴⁸ Fabregat Monfort, G. (2015). El control empresarial de los trabajadores a través de las nuevas tecnologías: algunas ideas clave. *Trabajo Y Derecho: Nueva Revista De Actualidad Y Relaciones Laborales*, (5), 76. Orr.

izango langileak modu espresu, argi eta zehatzean informatzea ez- zilegi gorien egoeretarako.

Hala ere, informatzeko betebeharra malgutzen den egoera hauetarako ondorengo zalantza sortzen da: zer kasu kontsideratu behar dira ez- zilegi bezala? Zentzuzkoa litzateke ez- zilegi bezala kontsideratzea legeak baimentzen ez duen edozein jarduera, eta legea honen zentzu zabalean ulertuta, ez- zilegi hauen barnean kokatu daitezke ere aplikagarri diren hitzarmen kolektiboen falta bezala kontsideratzen diren jokabideak. Modu honetan, bideozaintza kamerek modu gorian antzemandako edozein portaera, hitzarmen kolektiboetan falta bezala deskribatua dagoenean zehatua izan ahalko da (baimendua ez dagoen lekuetan erretzea, materiala lapurtzea, beste langile baten sartzearen planta egitea bere sarrera txartela erabiliz...) ⁴⁹. Horrela, ez- zilegi bezala ez lirateke ulertuko soilik alor penalean esanahi hori duten jokabideak.

Hala ere, legeak esparru honetan dakarren berrikuntza handia ezkutuko kameraren bitartez eskuratutako langileen ez- zilegien burutzeak ez direla froga zilegi ezartzea izango litzateke. Hain zuzen ere, aurretiaz esandakoarekin lotuz, interpretatuko litzateke arauak langileek egintza ez- zilegiak burutzen dituztenean ere, dagokion gailu informatzailearen bidezko aurretiazko jakinarazpena beharrezkotzat jotzen duela, ondorioz enpresariaren aldeko erabilera hauek galaraziz (beti ere, baimen judiziala dagoen kasuetarako salbu) ⁵⁰.

Edonola ere, komenigarria da legegileak kontu hau argitu dezan, izan ere ez- zilegi hori, arauaren ez betetze hori, zer mailatako arauetaraino iritsi beharko litzatekeen, gutxienez, zehaztu beharko litzateke. Ez- zilegi posible hauen aukera geroz eta zabalagoa izan, legegileak bideozaintza sistemen bidez eskuratutako irudien trataerari ezarritako informazio espresu, argi, zehatz eta aurretiazkoa emateko obligazioa ahulduz joango da ⁵¹.

⁴⁹ Quílez Moreno, J.M. (2019). La garantía de Derechos Digitales en el ámbito laboral: ..., op.cit.

⁵⁰ Rodríguez Escanciano, S. (2019). Videovigilancia empresarial: límites a la luz de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. *Diario La Ley*, (9328).

⁵¹ Quílez Moreno, J.M. (2019). La garantía de Derechos Digitales en el ámbito laboral: ..., op.cit.

Soinu grabaketan sistemak dagokienez, hauen erabilera lantokian, soilik, lan zentroan aurrera eramaten den jardueratik eratorritako instalazioen, ondasunen eta pertsonen segurtasunerako arrisku “nabarmena” dagoenean izan ahalko da, eta beti ere, proportzionaltasun eta esku- hartze minimoaren printzipioak errespetatuz.

Aurretiazko informazio argi, espresu eta zehatzaren ukanbeharrak azken egoera honen aurrean berebiziko garrantzia du, beharrezkoa izango delarik langileen eskubideak errespetatu daitezen, soinu grabazioen baimena ahalbidetuko duten segurtasun arrisku nabarmen horiek zein izango diren informatzea⁵².

Soinu grabaketan kasuaren aurrean ematen den arauketa zorrotzagoak bere arrazoiketa du elkarrizketak bai intimitate eskubidearen (EK 18.1 art.) bai eta komunikazioen sekretu eskubidearen (EK 18.3 art.) babespean egotean, eta soilik, baimen judizial bat eskuetan denean izango da posible hauekiko injerentzia⁵³. Elkarrizketa baten grabaketa irudi batena baino “sentikorragoa” da, hitzek barne pentsamendu eta sentimenduak ezagutarazi baititzakete, modu errazean ahalbidetuz ez- betetzeen egiaztapena eta diziplinazko neurrien hartzea. Hori dela eta, Giza Eskubideen Europako Auzitegia argi utzi du langilea honen izan ditzakeen elkarrizketen interzeptazioari buruz informatua izan behar dela⁵⁴.

Argi utziz zein diren enpresariak jardun dezakeen bideozaintza eta soinu bidezko kontrolaren mugak, biek EK 18.4 artikularen argitara adierazgarritasun konstituzional handia dutela agerikoa da irudiak eta pertsona batekin lotutako hitzak hauen datu pertsonal kontsideratzen diren heinean. Hori dela eta, datu pertsonalen babesaren inguruko arauketak gardentasun, xede, esku hartze minimo eta egokitasun printzipioak errespetatuak izan daitezen eskatzen du, aldi berean, langileen sarbide, zuzenketa eta ezabatze eskubideak aurre ezagutuz, grabaketak hauek eskuratuak izan diren xederako ezinbestekoa den denboran mantendu ahal izango direlarik, eta beti ere, hilabeteko epea iragandakoan hauek ezabatu beharko direla kontuan hartuz.

⁵² Quílez Moreno, J.M. (2019). La garantía de Derechos Digitales en el ámbito laboral: ..., op.cit.

⁵³ GOÑI SEIN, J. L. (2018), *La nueva regulación europea y española de protección de datos...*, op.cit., 55. Orr.

⁵⁴ 1997ko ekainaren 25eko epaia, *Halford* kasua.

Are gehiago, proportzionaltasun parametroak garrantzia berezia hartzen du ez horren inbaditzaileek diren mekanismoak intrusiboagoak diren horien gainetik duten lehentasuna finkatzean, azken hauek bestelako aukera errealik ez dagoenean eta enpresariaren erosotasunean oinarritutako erabaki hutsak ez direnean, soilik, erabiliak izan ahalko direlarik⁵⁵.

5.3.4. Intimitaterako eskubidea geo- lokalizazio sistemen erabileraren aurrean lan eremuan (90. art.)

Enpresariaren zuzendaritza eta kontrol botereak geo- lokalizazio sistemen bidez gauzatu daitezke. Bideozaintza sistemak baino duela gutxiagoko geo- lokalizazio sistemek langileek jardueren gaineko kontrol handiago bat eskaintzen dute garapen teknologikoari esker. Hauek dira, hain zuzen ere, artikuluko honek arautzen dituen gailuak.

Legeak geo- lokalizazio sistemen bidez lortutako datuez baliatzea baimentzen die enplegatzaileei, bere lege markoan aurreikusitako eta bereak dituen mugen barruan, langileen edo enplegatu publikoen funtzioen kontrolerako. Beti ere, langile hauek aurretiaz, edota kasuan kasu beren ordezkariak, informazio espresu, argi eta zalantzarik gabekoa jaso izan behar dute.

Hala eta guztiz ere, arauak ez du aipamenik egiten geo- lokalizazio sistemen erabilerari buruz lanalditik kanpo. Honen harira, auzitegiek ezarri dute lanorduetatik kanpoko sistema hauen erabilera ez- zilegia dela. Berezik Asturiaseko Justizia Auzitegi Nagusiko 2017ko abenduaren 27ko epaiak (3058/2017 ebazpen judiziala) finkatu du horrelako kontrol motak, kasu honetan zehazki auto ibilgailuetan jarritako GPS sistemak, zilegi izango direla lanorduetan, baina kontrol honen zilegitasuna lanaldia amaitzearekin bat amaituko dela dio.

Aipatutako epaiak ibilgailuetan GPS sistemen instalazioa enpresariaren aldeko kontrol neurri bezala zuzenbidearekin bat datorrela deritzo, beraz, intimitate eskubidearen

⁵⁵ Molina Navarrete, C. (2017). El poder empresarial de control digital: ¿nueva doctrina del TEDH o mayor rigor aplicativo precedente?. *Iuslabor*, (3), 293. Orr.

urraketarik ez dagoela ondorioztatzen du. Dena den, intimitate eskubidea urratzen dela kontsideratzen du behin lanorduak amaitutakoan GPS sistema hauek aktibatuta jarraitzen dutenean, egoera hauetarako langileen ezinbesteko onespina ez dagoelarik. Hori dela eta, behin lanaldia bukatu denean, GPS lokalizazio sistema desaktibatu egin behar da.

Orobat, langileei sarbide, zuzentze, erabileraren mugapen eta ezabatze eskubideen egikaritzaren inguruan informatzeko betebeharra ezartzen da.

Geo- lokalizazio sistemei dagokienez, ez litzateke harritzekoa izango, erlatiboki hurbileko etorkizun batean, langilearen intimitate eskubidearen gain eman daitezkeen arazo berriak agertzen hastea gizakiengan geo- lokalizazioa ahalbidetzen duten larruazalpeko chip-en ezartzea dela eta. Modu honetan, pertsona horren bizitza pribatuaren inguruko datu pertsonalak eskuratu ahalko lirateke⁵⁶. Gaur oraindik esku artean ez daukagun egoera bat da hau, baina argi dago urrun baino hurbilago dagoela, eta errealitatean ematen denean, legegileak kasu hauei nola aurre egin eta nola arautu erabaki beharko du.

5.3.5. Eskubide digitalak negoziazio kolektiboan (91. art.)

Lan eremuan kokatzen diren aipatutako eskubide guztien ondorio bezala, bloke honetako azken artikulua negoziazio eta hitzarmen kolektiboari egiten die erreferentzia. Modu honetan, legeak haren “arau minimo” izaera onartzen du, eta hitzarmen kolektiboek, arauketa honen aurrean berme gehigarri eta osagarriak ezarri ahalko dituztela adierazten du.

Bukatzeko, negoziazio kolektiboari dagokionez, legeak hauei datuen erabilerarekin lotutako eskubideen berme gehigarriak ezarri eta bertako arauketa osatzeko zeregina egokitzen die. Horrenbestez, negoziazio kolektiboak lege berriak finkatutako estandarrak hobetu ahalko ditu, baina inoiz ere ez hauek okertu.

⁵⁶ Alarcón Sevilla, V., & Carmona Abril, M. (2016). Implantación del chip subcutáneo: protección de datos, intimidad y libertad religiosa. *Bioderecho.Es: Revista Internacional De Investigación En Bioderecho*, (3). Sarean: <http://hdl.handle.net/10201/50637>

Orain arte, datuen babesaren inguruko erreferentziak gure negoziazio kolektiboan nahiko murrizak dira, eta existitzen direnean ere hauek askotan arauketa orokorrera igorpenak, hautaketa prozesuetarako aplikazio espezifikoen gaineko erreferentziak, telelan edota trebakuntzaren inguruko xedapen espezifikoak, edo oso larri bezala kontsideratuko datuen babesaren gaineko arau- hausteei buruzkoak besterik ez dira izaten.

Ohikoagoa izan da, bestalde, hitzarmen kolektiboek materia kolektiboaren inguruko klausula zehatzak barneratzea, modu honetan eskubideak zabalduz edo definituz, zehe-zehe hala gertatu da informazio eskubidearekin. Kontuan hartu beharrekoa da, beraz, marko normatibo berri honetan hitzarmen kolektiboek zeresan handia izango dutela⁵⁷.

6. ONDORIOAK

Zalantza ezina da aurrerapen teknologikoen eta izaera pertsonaleko datuen babesak azkenaldian hartu duen garrantzia sozial eta instituzionala. Lan honen bidez ondorioztatu daiteke enpresa boterea aldatzea eta garapen teknologikora egokitzea ezinbestekoa dela, egungo araugintzan beharrezko aldaketak burutuz eta lan harremanetan teknologia berri hauek duten eragina aintzat hartuz.

Izaera Pertsonaleko Datuen Babeserako eta Eskubide Digitalen Bermerako Lege Organikoaren xedea pertsonen intimitatea eta datuak babestea da. Lege honen oinarri konstituzionalak EK 18.1 eta 18.4 artikuluetan daude. Honen bidez, urteetan zehar ordenamendu espainiarrean egon den hutsarte bat arautzen da: langileen datu pertsonalen trataera lan eremuan.

Hala ere, ez da ahaztu behar lege organiko honen xedea bikoitza dela, izan ere, honen izateko arrazoia, hein handi batean, Europar Batasunetik etorritako (UE) 2016/679 Erregelamendua, eta honek berarekin dakarren espainiar ordenamenduaren ezinbesteko moldaketa litzateke. Honekin lotuta, nabarmena da lege organiko honek igorpen ugari egiten dizkiola europar erregelamenduari, hainbat ataletan honekiko kopia hutsa delarik; izan ere, berez, erregelamenduaren garapen bat izan beharko luke arau honek.

⁵⁷ García-Perrote Escartín, I., & Mercader Uguina, J. (2018). El protagonismo del convenio colectivo en el nuevo reglamento de protección de datos. *Revista De Información Laboral*, (6/2018).

Babes honetarako eraturako legegintza egokia izan da eta datuen babes handiago eta eskubide digitalen berme gehiago eskaintzen ditu, baita eskubide hauen betearazpenerako urraperen posibleen aurreko mekanismoak aurreikusi ere.

Dena den, arauketa honek zenbait arazo planteatu ditzake. Begirada legeak lan eremu barruan kokaturako lehen xedapenean jartzen badugu, hau da, 87. artikuluari erreparatzen badiogu, honek intimitaterako eskubidea eta gailu digitalen erabilera lan eremuan arautzen ditu, baina zer ondasun juridiko babestu nahi da bertan? Argi dago berriazko erreferentzia egiten zaiola intimitate eskubideari, baina eta pribatutasuna, datuen babesa eta sekretu profesionala? Aztergarria da ea legegileak bakarrik intimitate eskubidea garatu nahi zuen edo pribatutasuna ere inplizituki barne biltzen dela ulertu behar den. Noski, aipaturako kritika hau zehazki lan eremuari zaio aplikagarri, ez zuzenbideko beste alor batzuei.

Intimitaterako eskubidea, RAE-ren hitzetan “derecho a disfrutar de un ámbito propio y reservado para desarrollar una vida personal y familiar plena y libre, excluido tanto del conocimiento como de las intromisiones de terceros” da, beraz honek guk aztergai dugun alorrean, erreferentzia egingo lioke hirugarrenek norberaren bizitza pribatuan injerentziak egitearen aurreko babesari, eta normalean hau gehienbat pertsonaren orientazio ideologiko, afiliazio, orientazio sexualarekin... lotzen da.

Bestalde, pribatutasunak pertsonak bere bizitza pribatuko datuen zabalkundea eragozteko duen ahalmenari egiten dio erreferentzia, hauek iraingarri edo kaltegarriak ez direnean ere, zabalduak ez izateko nahia duenean.

Eremu digitalean izaera intimoa ez duten datu ugari daude, hauek askotan enpresari era boluntario batean emanak izan dira. Horrelakoetan pribatutasuna izango litzateke jokoan dagoena, alegia, enpresak datu hauekin zer egiten duen jakitea eta hauek zer xedetarako erabiltzen ari den ezagutu nahi denean pribatutasunaz arituko ginateke. Ildo hau bera jarraituz, oinarritzko eskubide bat ukitzen ez dutenez, argudiatu daiteke LOPDGDD-ko zenbait artikuluk ez luketela izaera organikoa izan beharko, hala nola, deskonexio digitalera eskubidearekin gertatzen den bezala (Lehen Azken Xedapenak

zehazten du 88. artikulua honek ez duela izaera organikoa izango), eta jada LE-ko zenbait xedapenetatik ondorioztatu zitekeena.

Arau berri honen bidez legegileak bereziki garrantzizkoak diren 2 elementu azpimarratu ditu: batetik, erabilera politikak ezartzeko obligazioa eta, bigarrenik, informatzeko betebeharra. Erabilera politikei dagokienez, hauen bidez enpresariak onartzen diren erabilerak adierazi beharko dituzte, eta zer motatako trataerak egongo diren debekatuta finkatu ere.

Dena den, zenbait gabezia ere egotzi ahalko litzazkioke lege honi. Lege organiko honetako IX. Tituluan arau- hauste eta zigorrei buruz mintzatzen da araua, baina logikoena atal hau X. Tituluaren ondoren kokatzea izango litzateke, horrela bertako jokabide ez zilegiek ere bertan haien zigor baliokidea izan dezaten. Aldiz, egungo legean ez da inongo arau hausterik agertzen guk aztergai izan ditugun eta lan eremuko datuen trataerarekin zerikusia duten ez- zilegi eta jokabideekin.

Egoera honen aurrean galdetu beharrekoa da ea hauen ondorioak zein izango ote diren eta ea AEPDk nola kudeatuko duen helde hau, izan ere, beste esparru batzuk ez bezala, legeak ez ditu tasatiboki jasotzen jokaera hauetatik zeintzuk diren arau- hauste, ez eta, hauei zer santzio ezarri beharko zaizkien.

Argi dago datuen babesa gai konplexu bat dela, eta honek berarekin legegintzaren arloan, lanean zehar ikusi dugun bezala, gaur egungo arauketara iritsi arte, ibilbide neketsu bat igaro izana dakar. Enpresa munduari dagokionean, batez ere enpresa txiki eta ertainen aldetik, datuen babeserako eta hauen kudeaketa egokirako beharrezkoak diren obligazio eta eskubideak gauzatzeko orduan zalantzak ugaritu egiten dira. Beraz, alde honetatik, autoritate eskudunei dagokie hauen berme efektiborako egintza eta inizatibak aurrera eramatea lan eremuan langileen datuen babesa indartzeko helburuarekin.

Oraindik, auzitegien arau honen aplikazio zabalago baten esperoan, ikusteko dago praktika juridikoan zer nolako aldaketak ekarriko dituzten Europako Erregelamendu eta Lege Organiko berriak.

BIBLIOGRAFIA

- Alarcón Sevilla, V., & Carmona Abril, M. (2016). Implantación del chip subcutáneo: protección de datos, intimidad y libertad religiosa. *Bioderecho.Es: Revista Internacional De Investigación En Bioderecho*, (3).
- Barrios Baudor, G. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones. *Revista Aranzadi Doctrinal*, (1).
- Bel Antaki, J. (2019). Nuevos derechos digitales de los trabajadores: las claves en cinco preguntas y respuestas. *Actualidad Jurídica Aranzadi*, (948/2019).
- Blázquez Agudo, E. (2018). *Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales* (pp. 41-42). Las Rozas, Madrid: Wolters Kluwer.
- Castiella Sánchez-Ostiz, J., & Fernández Sancha, J. (2018). Novedades en el ámbito laboral de la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos. *Actualidad Jurídica Aranzadi*, (947/2018).
- Datos personales. (2019). Retrieved from <http://www.guiasjuridicas.com>
- Fabregat Monfort, G. (2015). El control empresarial de los trabajadores a través de las nuevas tecnologías: algunas ideas clave. *Trabajo Y Derecho: Nueva Revista De Actualidad Y Relaciones Laborales*, (5), 76.
- García-Perrote Escartín, I., & Mercader Uguina, J. (2018). El protagonismo del convenio colectivo en el nuevo reglamento de protección de datos. *Revista De Información Laboral*, (6/2018).
- García-Perrote Escartín, I., & Mercader Uguina, J. (2017). La protección de datos se come a la intimidad: la doctrina de la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 5 de septiembre de 2017 (caso Brbulescu v. Rumania; nº 61496/08; Gran Sala). *Revista De Información Laboral*, (10/2017).
- González González, C. (2018). Control empresarial de la actividad laboral mediante la videovigilancia y colisión con los derechos fundamentales del trabajador. Novedades de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *Aranzadi Digital*, (1/2018).

- Goñi Sein, J.L. (2018). *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa (incluido el Real Decreto-Ley 5/2018)*. Albacete: Bomarzo.
- Goñi Sein, J.L. (2017). Nuevas tecnologías digitales, poderes empresariales y derechos de los trabajadores: análisis desde la perspectiva del Reglamento Europeo de Protección de Datos de 2016. *Revista De Derecho Social*, (78), 26-28.
- Graham-Harrison, E., & Cadwalladr, C. (2019). Revealed: 50 million Facebook profiles harvested for Cambridge Analytica in major data breach. Retrieved from <https://www.theguardian.com/news/2018/mar/17/cambridge-analytica-facebook-influence-us-election>
- Intimidad del trabajador. (2019). Retrieved from <http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es>
- Jiménez-Castellanos Ballesteros, I. (2017). Videovigilancia laboral y derecho fundamental a la protección de datos. *Temas Laborales: Revista Andaluza De Trabajo Y Bienestar Social*, (136), 129-156.
- Los nuevos derechos digitales reconocidos por la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (2019). · Noticias Jurídicas. Retrieved from <http://noticias.juridicas.com/nuevalopd/noticias/13509-los-nuevos-derechos-digitales-reconocidos-por-la-ley-organica-3-2018-de-proteccion-de-datos-y-garantia-de-los-derechos-digitales/>
- López Carballo, D. (2017). La regularización de los tratamientos de datos tras el Reglamento General de Protección de Datos: luces, sombras y retos para las empresas. *Actualidad Jurídica Aranzadi*, (931/2017).
- Loza Corera, M. (2017). Tratamiento de datos personales en el ámbito laboral: análisis del Dictamen 2/2017 GT artículo 29 [Blog]. Retrieved from <http://www.legaltoday.com/blogs/nuevas-tecnologias/blog-prodat/tratamiento-de-datos-personales-en-el-ambito-laboral-analisis-del-dictamen-22017-gt-articulo-29#>
- López Calvo, J., Lesmes Serrano, C., Amérigo Alonso, J., Cervera Navas, L., Rallo Lombarte, A., & Adsuara Varela, B. (2018). *El nuevo marco regulatorio derivado del Reglamento Europeo de Protección de Datos*. Madrid: Wolters Kluwer.

- López Carballo, D. (2017). La regularización de los tratamientos de datos tras el Reglamento General de Protección de Datos: luces, sombras y retos para las empresas. *Actualidad Jurídica Aranzadi*, (931/2017).
- Mercader Uguina, J., & de la Puebla Pinilla, A. (2018). Protección de datos y relaciones colectivas. *Estudios Financieros. Revista De Trabajo Y Seguridad Social: Comentarios, Casos Prácticos : Recursos Humanos*, (423), 63-102.
- Miñarro Yanini, M. (2018). Impacto del reglamento comunitario de protección de datos en las relaciones laborales: un -pretendido- "cambio cultural". *Estudios Financieros. Revista De Trabajo Y Seguridad Social: Comentarios, Casos Prácticos : Recursos Humanos*, (423), 5-15.
- Molina Navarrete, C. (2018). Poder de geolocalización, intimidad y autodeterminación digital en las relaciones de trabajo: ¿un nuevo orden eficaz de garantías y límites?. *Diario La Ley*, (9319).
- Molina Navarrete, C. (2018). Acción sindical y protección de datos nuevos relatos de una relación espinosa. *Estudios Financieros. Revista De Trabajo Y Seguridad Social: Comentarios, Casos Prácticos : Recursos Humanos*, 423, 125-142.
- Molina Navarrete, C. (2017). El poder empresarial de control digital: ¿nueva doctrina del TEDH o mayor rigor aplicativo precedente?. *Iuslabor*, (3), 293.
- Monzón Pérez, H. (2017). El «deber de protección de datos personales» de los trabajadores y su transgresión. *Revista De Información Laboral*, (2/2017).
- Ortega Giménez, A. (2017). *El nuevo régimen jurídico de la Unión Europea para las empresas en materia de protección de datos de carácter personal*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi Thomson Reuters.
- Quílez Moreno, J. (2019). La garantía de Derechos Digitales en el ámbito laboral: el nuevo artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores. *Revista Española De Derecho Del Trabajo*, (217/2019).
- Rodríguez Escanciano, S. (2019). Videovigilancia empresarial: límites a la luz de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. *Diario La Ley*, (9328).

Rubio Torrano, E. (2018). Del Reglamento europeo a la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos. *Revista Doctrinal Aranzadi Civil-Mercantil*, (6/2018).