

Enpresaburuaren ahalmenak eta langileen intimitaterako eskubidea

FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ

Deustuko Unibertsitateko Lanaren eta Gizarte

Segurantzaren Zuzenbideko irakasle titularra (javier.arrieta@deusto.es)

1. SARRERA

1. Langileek intimitaterako duten eskubidea oinarrizko eskubide zehaztugabea da, lan-harremanetan modu horizontalean proiektatzen dena enpresaburuaren ahalmenei dagokienez.

Horrenbestez, intimitaterako eskubideak lan-harremanetan duen horizontaltasunak edo eragingarritasunak bat egiten du lan-zuzenbidearen eginkizunik garrantzitsuenarekin, hots, lan-kontratuak eratorritako lan-harremanen ondorioz, enpresaburuek eta langileek dituzten interes kontrajarriak orekatzearekin.

Modu horretara, bi dira, oinarrizko eskubide zehaztugabeen horizontaltasunaren bidez, aldi berean, gauzatu ohi diren helburuak¹:

- (a) Batetik, barne koherentzia ematen zaio, «zuzenbideko estatu sozial eta demokratiko» gisa kalifikatu ondoren, «pertsonaren duintasuna, hari datzekion eskubide bortxaezinak, nortasunaren garapen askea, eta legeei eta gainerakoien eskubideei zor zaien be-

¹ SERRANO OLIVARES, R. «El derecho a la intimidad como derecho de autonomía personal en la relación laboral». In *Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2001, 103. zk., 98. or.

girunea» «ordena politikoaren eta gizarte-bakearen oinarritzat» dituen estatuari. Eta hori, oinarritzko eskubideek balioen ordena objektiboa eratu dutelako, zuzenbidearen esparru guztietan aplikagarri dena.

- (b) Bestetik, eskubide sendoak lortzen dira, askatasuna babesteko oinarri bihurtzen direnak, botere publikoei begira ez ezik, subjektu pribatuei begira ere.

2. Horrela, maiatzaren 9ko 134/1994 KAEk adierazi bezala (ikus 5. Z.O.), langileen intimitaterako eskubidea eratzen da enpresaburuaren ahalmenak modulatzeko dituen muga gisa.

3. Baina, alderantziz, irailaren 20ko 151/2004 KAEk (ikus 7. Z.O.) nabarmendutakoaren haritik, langileek lan-zerbitzuak «enplegatzaile edo enpresaburu deritzon beste pertsona fisiko zein juridiko baten antolaketak eta zuzendaritza-esparruan» eman beharrak ere modulatu ahal du intimitaterako eskubidea, betiere, hori beharrezkoa den heinean, ekoizpen-jarduera modu egokian eta antolatuan gauza dadin.

4. Labur-zurrean esanda, urtarrilaren 12ko 1/1998 KAEk gogoarazi bezala (ikus 3. Z.O.) haztatze edo orekatze egokia gauzatu behar da, errespetatzen dituen dela intimitaterako oinarritzko eskubidearen gaineko konstituzio-balioespena, dela eskubide hori modulatu ditzaketen lan-betebeharrak.

2. ENPRESABURUAREN ZUZENDARITZA- ETA KONTROL-AHALMENEN ETA LANGILEEN INTIMITATERAKO ESKUBIDEAREN ARTEKO OREKA

2.1. Zuzendaritza-ahalmena eta langileen intimitaterako eskubidea

5. Enpresaburuaren zuzendaritza-ahalmena lan-kontratuaren edota lan-zuzenbidearen mendekotasun-ezaugarriari datzekio. Bestela esanda,

ahalmen hori da zerbitzu-ematea «enplegatzaile edo enpresaburu deritzon beste pertsona fisiko zein juridiko baten antolaketa- eta zuzendaritza-esparruan» gauzatzearen ondorio. Hori berori ondorioztatzen da urriaren 23ko 2/2015 Legegintzazko Errege Dekretuaren, Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onestekoaren (LELTBren), 1.1 artikulutik².

Bada, zuzendaritza-ahalmena da enpresaburuaren alde bakarreko ahalmena (edo horrek eskuordetutako pertsonarena), enpresa eta bere mende dauden langileen lan-prestazioa antolatzeko.

Horregatik, enpresaburuak, ikuspuntu orokor batetik bederen, ahalmena du bere enpresako lana antolatzeko, esate baterako: plantilla-kopurua zehaztuz, langileak hautatuz...

6. Alabaina, langileak hautatzeko eta kontratatzeko uneetan, enpresaburuaren kontratatzeko askatasun orokorrak mugak ditu intimitaterako eskubidea errespetatu beharraren ondorioz.

Horrela, langileak hautatzeko prozesuan, langilegaiek eskubidea dute euren ideologia (politikoa, sindikatu-izaerakoa...), erlijioa edo sinesmenak ez adierazteko [ikusi abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoaren, Izaera Pertsonaleko Datuak babesteari buruzkoaren (IPDBLOren), 7.1 artikulua]. Hala ere, salbuespenez, baliteke langilegaiek adostasuna agertzea, enpresak datu horien berri izan dezan. Bada, halakoetan, adostasun hori esanbidez eta idatziz agertu behar da. Eta modu horretara jardunez gero, adostasun horrek ahalbidetuko du modu berezian babestu beharreko edo «sentikorrek» diren datu horiek tratatzea.

7. Hala eta guztiz ere, otsailaren 13ko 5/1981 KAEk (ikusi 8. O.J.) ezarritakoari jarraituz, langileak bere ideologiari, erlijioari edo sinesmenei buruz adierazpenik ez egiteko duen eskubidea murriz daiteke, edo,

² 2015eko urriaren 24ko EAO, 255. zk.

gutxienez, ñabardurak egin dakizkioke horri, ideologia- edo joera-enpresetan, halakoetan nagusi diren ideiek hala eskatzen duten heinean.

8. Edonola ere, «debehatuta daude izaera pertsonaleko datuak biltegi-ratzeko xedearekin sortutako fitxategiak, baldin eta datu horiek badira ideologia, sindikatu-afiliazio, erlijio, sinesmen, arraza zein etnia, edo sexu-bizitzari buruzkoak» (IPDBLOren 7.4 artikulua).

9. Bestalde, «sare sozialak sarri erabiltzen dira langileak hautatzeko prozesuetan, halakoek langilegaien gaineko informazio ugari eskaintzen baitute, baita euren pertsonalitateari buruzko ezaugarriak ere»³. Esangura horretan, egoera desberdinak bereiz daitezke⁴:

- (a) Jendaurrekoa den informazioari dagokionez, langilegaiak, erabiltzaile gisa, berari buruzko informazioa inolako iragazkirik gabe zabaltzen duenez, ezerk ez du eragotziko enpresaburuaren informazio horren jasotzaile izatea.
- (b) Informazio pribatu edo erdipribatuari dagokionez, printzipioz, Espainiako antolamendu juridikoak enpresaburuari eskubidea airtortzen dio kontratua egin aurretik langilegaien gaineko datu pribatuak lortzeko, datu horiek eragingarriak izan daitezkeenean haren lanbide-gaitasuna balioesteko, betiere, horretarako, esku-sartze bidegabeta saihesteko baldintza bete badu, hots, langilegaiaren adostasuna. Dena den, sare sozialek eskaintzen duten datu piloaren aurrean, ezinezkoa da datu horien artean bereiztea zeinek duten lanbide-gaitasunean eragina eta zeinek ez. Hori dela eta, badirudi zentzukoena litzatekeela esparru horiek babestea, enpre-

³ CARDONA RUBERT, M.B. «La utilización de las redes sociales en el ámbito de la empresa». In *Revista de Derecho Social*, 2010, 52. zk., 72. or.

⁴ LLORENS ESPADA, J. «El uso de Facebook en los procesos de selección de personal y la protección de los derechos de los candidatos». In *Revista de Derecho Social*, 2014, 68. zk., 63. or.

saburuei debekatuz enplegu-eskatzaileen profiletan sartzeko praktika oro. Halatan, langilegaien alde aurretiko baimena ere debekatu beharko litzateke, indarkeria, abusua edo beharrian-egoera baliatuta, langilegaiengandik lortutako itxurazko adostasuna saiheste aldera. Bada, enpresaburuaren artean xede hori izan dezaketen egineren artean hurrengoak nabarmen daitezke:

- Langilegaien euren pasahitza pribatuak eskatzea, hain zuzen, euren profiletako informazio pertsonalera zuzenean sartu ahal izateko.
- Shoulder surfing* teknika: elkarrizketak iraun bitartean, enpresaburuak kasuan kasuko langilegaiari bere profileen sartzeko eskatzea, bertako edukiak gainbegiratzeko helburuarekin.
- Sare sozialetan adiskidetasuna eskatzea, langilegaien profiletan izan daitezkeen pribatutasun barrerak gainditzeko. Duda-mudarik gabe, jokaera horrek langilegaiak presionatzen ditu, eginera horiek onartu edo ez onartzeari dagokionez; izan ere, halakoe-tan, langilegaiak jakin badakite erabat babesik gabe daudela enpresaburuak duten ahalmenaren aurrean, euren lan-eskabidea bazter uzteari ala otzanagoa den beste langilegai batena onartzeari dagokionez.

Hori guztiori dela eta, langilegaien intimitatea errespetatzeko xedearekin, enpresek sare sozialen erabilerari buruzko barne politikak garatzea proposatu ohi da. Modu horretara, enpresek zehatz eta argi dezakete sare sozialak zer-nola edo zein norainokoarekin erabiltzen dituzten, langilegaiak nahiz langileak jakinaren gainean egon daitezen. Era berean, zehatz daitezke langileak hautatzeko edo kolokatzeko kanpo agentziek eta enpresetako giza baliabideetako kabinetek aintzakotzat hartzen dituzten printzipio korporatiboak⁵.

⁵ LLORENS ESPADA, J., *op. cit.*, 65. or.

10. Baina datu zehatzei erreparatuz, enpresaburuak langilegaiari bere haurdunaldi-egoerari, gaixotasunari, desgaitasunari edo bizitza pribatuko beste edozein inguruabarri buruzko galderak egin ote diezazkioke?

Zuzenbide konparatua kontuan hartuz gero, Portugaleko Laneko Kodeak, 17. artikuluan, ezarritakoarekin erantzun dakioke galdera horri. Bada, arau orokor gisa, enpresaburuak ezin du langilegiaia, ezta edozein langile ere, bere bizitza pribatuari buruzko informazioa ematera behartu, salbu eta informazio hori ezinbestekoa eta garrantzitsua denean lan-kontratua betearazteko gaitasuna balioesteko. Gainera, azken kasu horretan, informazioa idatziz eta modu arrazoituan eskatu behar da.

Halaber, ezin da langilegiaia behartu bere osasunari edo larritasun-egoerari buruz informazioa ematera, salbu eta lanbide-jarduerari datzez-kion berezitasunek hala justifikatzen dutenean, eta hala eskatzen denean idatziz eta modu arrazoituan.

11. Osasunari eta larritasun-egoerari buruzko informazioak medikoari jakinarazi behar zaizkio, eta horrek enpresaburuari soil-soilik komunikatu ahal izango dio langilegiaia edo langilea kasuan kasuko jarduerak gauzatzeko gai den ala ez.

Izaera pertsonaleko informazioaren berri eman duen langilegiaiak edo langileak eskubidea du kasuan kasuko datu pertsonalak kontrolatzeko. Zehatzago, datu horiek zein xede duten jakin dezake, bai eta datu horiek zuzentzea edo eguneratzea eskatu ere.

Bestalde, kontratuko onusteak langilegiaiak behartzen ditu euren osasun-egoeraren berri ematera, horrek eragina izan dezakeenean lan-harremanak behar bezala gauzatzeari dagokionez. Are gehiago, komeni da nolabaiteko gaixotasuna duten pertsonak hala egitea, horren ondorioz izan ditzaketen onurak garrantzitsuak baitira. Hori berori ondorioztatzen da 2013ko apirilaren 11ko EBak, HK auzian, jasotakotik:

- (a) Gaixotasun batek «murrizketa bat eragiten badu», «pertsona jakin batek erabat eta eragingarritasunez lanbide-bizitzan parte hartzea» eragozteko modukoak diren «gabezia fisiko, psikiko, adimeneko edo zentzumenezkoen ondorioz», eta murrizketa hori «iraupen luzekoa» bada, orduan gaixotasuna 2000/78/EE Zuzentarauaren «desgaitasun-kontzeptura bil daiteke».
- (b) Gaixotasuna sendatzeko modukoa edo sendaezina dela diagnostikatzeak ez du garrantzirik. Izan ere, gaixotasunak lanbide-bizitzan murrizketaren bat eragitea da kontuan hartu beharrekoa. Orobat, ez da beharrezkoa murrizketa hori behin betikoa izatea.
- (c) Gaixorik egon edo desgaita izan arren, modu partzialean bada ere, lan egin dezakeen pertsona baten egoera bil daiteke desgaitasun-kontzeptura.

12. Horrekin guztiorrekin bat etorritz, eta azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzazko Errege Dekretuaren, desgaitasuna duten pertsonen eskubideen eta pertsona horiek gizarteratzeko lege orokorraren testu bategina onestekoaren⁶, 40. artikulua ezarritakoaren arabera:

- (a) Enpresaburuak neurri egokiak hartzeko betebeharra dute, lanpostua egokitzeke eta enpresan sartzeko, kasuan kasuko beharri-zanen arabera, desgaitasuna duten pertsonen ahalbidetzeko enplegua lortzea, euren lana egitea, lanbidean aurrera egitea eta prestakuntza izatea, salbu eta neurri horiek enpresaburuarentzat zama handiegia direnean.
- (b) Orobat, prebentzio-ekintzako printzipioekin bat etorritz, enpresaburuak lana pertsonarentzat moldatzeko betebeharra du, bereziki, lanpostuak betetzeko orduan, bai eta laneko eta ekoizpene-ko ekipamendu eta metodoak aukeratzeko orduan ere (ikusi aza-

⁶ 2013ko abenduaren 3ko EAO, 289. zk.

roaren 8ko 31/1995 Legearen, lan-arriskuen prebentzioari buruzkoaren (LAPLren)⁷, 15.1.d artikulua).

13. Halaber, garrantzitsua da enpresaburuak probaldian zehar gaixotasunaren berri izatea, saihesteko geroago horrek trebetasunik eza alegatzea, kaleratze objektiboaren arrazoi gisa.

14. Bestalde, ezin gauza daitezke analisi genetikoak, gaitasun hobeak dituzten langileak edo gaixotasun gutxiago izateko aukera duten langileak hautatzeko⁸. Halatan, Biologiaren eta Medikuntzaren aplikazioei dagokionez, giza eskubideak eta gizakiaren duintasuna babesteko Europako Kontseiluaren Hitzarmena Azaltzeko Txostenak, 1997ko apirilaren 4an Oviedon onartutakoak, hitzarmen horren aplikazioa norbanakoen osasun-xedeetara mugatu behar dela adierazi ondoren, gogorarazi du hitzarmenaren 12. artikulua debekatu duela «osasunaz edo ikerketa sanitarioaz besteko proba prediktiboak gauzatzea, halakoetan parte hartzen duen pertsonaren baimena izan arren».

Esangura berean, azaroaren 15eko 196/2004 KAEk, lan-harremantako mediku-azterketari dagokionez, adierazi du hori «ez dela enpresaburuaren tresna bat langileen osasuna nahierara kontrolatzeko, ezta enpresaburuari aitortu zaion ahalmena ere, bere langileen lanbide-gaitasuna edo trebetasun psikofisikoa egiaztatzeko, langileak hautatzeari edo antzeko xede bati dagokionez» (ikusi 7. Z.O.).

15. Behin lan-kontratua eginda, gogorarazi behar da, enpresaburuak 10 eguneko epean langileen lege-ordezkariei eman beharreko oinarrizko kopiak jaso behar dituela kontratuko datuak, langilearen intimitate pertsonala uki dezaketenak izan ezik (ikusi LELTBren 8.4 artikulua).

⁷ 1995eko azaroaren 10eko EAO, 269. zk.

⁸ GOÑI SEIN, J.L. «Análisis genéticos en el ámbito laboral». In *Revista de Derecho Social*, 2009, 47. zk. 80. or.

16. Langileak hautatu eta kontratatzeko uneetan horien intimitaterako eskubidea errespetatu ondoren, enpresaburuaren zuzendaritza-ahalmenak berarekin dakar langile bakoitzaren zerbitzu-emateak zehazteko beharrezkoak diren aginduak eta jarraibideak emateko eskubidea. Hori berori ondorioztatzen da LETBren 5.c) artikulutik ere, langilearen oinarrizko eginbehar gisa hurrengo ezartzean: «enpresaburuak zuzendaritza-ahalmena gauzatzean eman ohi dituen aginduak eta jarraibideak betetzea. Eta beste horrenbeste ondorioztatzen da LETBren 20.1 artikulutik ere, hurrengo adieraztean: «langileak nahitaez egin behar du hitzartutako lana, enpresaburuaren edo enpresaburuak eskuordetutako pertsonaren zuzendaritzapean». Hain zuzen ere, arrazoi horiek direla bide, LETBren 20.2 artikularen arabera, «kontratuan onartutako lan egiteko betebeharrak dela eta, langileak, lanean, enpresaburuari zor dio arreta eta elkarlana. Arreta eta elkarlan hori agintzen dute legezadapenek, hitzarmen kolektiboek, eta enpresaburuak bere zuzendaritza-ahalmenak egikaritzean emandako aginduek eta jarraibideek, eta, horrelakorik izan ezean, usadio eta ohiturek...».

2.2. Kontrol-ahalmena eta langileen intimitaterako eskubidea

2.2.1. *Aplikagarri den arautegia*

17. Zuzendaritza-ahalmenaren ondorio, kontrol-ahalmenaren bidez «enpresaburuak zaintza- eta kontrol-neurririk ustez egokienak hartu ahal izango ditu, langileak bere lan-betebehar eta -eginkizunak betetzen dituela egiaztatzeko (ikus LETBren 20.3 artikulua).

Zaintza- eta kontrol-neurriak fiskalizazio-neurriak diren neurrian, halakoak hartzen dituen enpresaburuak uneoro errespetatu behar ditu langileei zor zaizkien intimitatea eta duintasuna (ikus LETBren 18 eta 20.3 artikulua).

18. LETBn esanbidez jasotako arauetatik ondoriozta daiteke enpresaburuaren kontrol-ahalmenaren agerpenik nagusia oinarritzen de-

la horrek gauza ditzakeen miaketa pertsonaletan, langilea bera, beraren armailuak eta beraren gauzak miatu ahal izango baititu (ikus *LELTBren* 18. artikulua).

Aukera hori bat dator maiatzaren 1/1982 Lege Organikoak, ohorera-ko, norberaren eta familiaren intimitaterako, eta norberaren irudirako eskubidearen babes zibilar buruzkoak, jasotakoarekin⁹, agindu baitu ez dela bidegabeko esku-sartzerik antzemango, legeak esanbidez baimentzen duenean esku-sartzea (ikus *2.2 artikulua*).

Edonola ere, miaketa pertsonalak gauza daitezen nahitaez gauzatu behar dira hurrengo betekizun guztiak¹⁰:

- (a) Miaketa beharrezkoa izatea «enpresako eta gainerako langileen ondarea babesteko».
- (b) Miaketa gauzatzea langileen lege-ordezkaria aurrean dagoela eta horren laguntzarekin edo, lantokian halakorik ez dagoenean, enpresako beste langile bat aurrean dagoela, baldin eta hori ahal bada. Betekizun horren inguruan kontuan hartu behar da lege-ordezkariaren presentzia edo lekukotza ez dela pasiboa; izan ere, kasuan kasuko lege-ordezkarik horrek laguntza eskaini behar dio miaketa jasaten duen langileari, konparazio baterako, enpresaburuari ohartaraziz hartutako neurriren bat bidegabekoa dela, langileari probaren bat ez onartzeko gomendatuz edo enpresaburuari miaketa geldiaraztea eskatuz, uste izanez gero baliatutako bideak onartezinak direla. Halaber, lege-ordezkaria beste langile batek ordez dezan beharrezkoa da lantokian lege-ordezkaririk ez izatea edo miaketa gauzatzeko datan halakorik ez egotea, enpresa-

⁹ 1982ko maiatzaren 14ko EAO, 115. zk.

¹⁰ Horren inguruan ikusi *MOLERO MANGLANO, C.* «Inviolabilidad de la persona del trabajador (En torno al artículo 18)». In *Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2000, 100. zk., 546-549. orr.

buruari egotz ezin dakizkiokeen arrazoiengatik. Are gehiago, abusuzko egoera sor daiteke, baldin eta enpresaburuak lege-ordezkaria ordezteko langilerik ezegokiena aukeratzen badu.

- (c) Miaketa gauzatzea «lantokian eta lanorduetan». Lantokia esangura zabalean ulertu behar da, eta, horren ondorioz, esate baterako, posible da miaketak langileen automobiletan gauzatzea, berritiera, halakoak enpresako instalazioetan aparkatuta badaude. Bestalde, badirudi, interpretaziorik zentzudunenaren arabera, miaketa jasan behar duen langilearen «lanorduak» direla kontuan hartu beharrekoak.
- (d) Miaketa gauzatzea erabat errespetatuz langilearen duintasuna eta intimitatea.

19. Langileen intimitaterako eskubidea moldatzearen inguruan, enpresaburuak duen kontrol-ahalmenaren beste agerpen bat absentismoaren gaineko kontrolean datza. Bada, «enpresaburuak egiaztatu ahal izango du, medikuek egindako azterketen bidez, langileak alegatu duen gaitasun- edo istripu-egoera, lanera ez-joateak justifikatzeko» (ikusi LEITBren 20.4 artikulua). Horregatik, langileak azterketa horiek ez onartzeak eragin ahal izango du halako egoeren ondorioz enpresaburuaren kontura izan daitezkeen eskubide ekonomikoak etetea.

20. Bestalde, LAPLren 14.1 artikulua ezarritakoaren arabera, enpresaburuak bere langileak lan-arriskuetatik babesteko duen eginbeharrak berarekin dakar enpresaburuak bere zerbitzuepean dauden langileei bermatzea, aldi-aldi, euren osasuna zaintzea, lanari datzekion arriskuak aintzat hartuta (ikusi LAPLren 22. artikulua).

Zernahi gisaz, arau orokor moduan, zaintza hori langile bakoitzaren adostasunarekin bakarrik gauza daiteke. Eta arau orokor horren salbuespen gisa, langileek hurrengo kasuotan nahitaezko mediku-azterketak egin beharko dituzte, nahiz eta alde aurretik langileen ordezkariak ho-

rren inguruan egindako txostena behar izan: lan-baldintzek langileen osasunean dituzten ondoreak ebaluatu behar direnean; langilearen osasun-egoera langile horrentzat, gainerako langileentzat edo enpresari lotutako beste pertsona batzuentzat arriskutsua ote den egiaztatu behar denean; edo lege-xedapenen batean hala jaso denean, arrisku zehatzei eta arrisku bereziko jardueri dagokienez.

Edozein kasutan ere, langileari ahalik eta kalterik gutxiena egiten dioten azterketak eta frogak aukeratu beharko dira, bai eta arriskuarekin proportzionalak direnak ere.

Gainera, langileen osasuna zaintzeko eta kontrolatzeko neurriak bete behar dira langilearen intimitate eta duintasunerako eskubidea eta langile horren osasun-egoeraren inguruko informazio ororen isil-gordea errespetatuz beti.

Zaintzaren ondoriozko emaitzak ukitutako langileei komunikatu behar zaizkie, eta emaitza horiek ezin dira erabili bereizkeria egiteko, ezta langileari kalte egiteko ere.

Izaera pertsonaleko mediku-informazioaren berri izango dute soil-soilik pertsonal medikoak eta langileen osasunaren zaintzaz arduratzen den osasun-agintaritzak; informazio horren berri ezin zaie eman enpresaburuari edo beste pertsona batzuei, langilearen esanbidezko adostasunik gabe.

Baina enpresaburuak eta prebentzio-arloan ardurak dituzten pertsona edo organoek informazioa jaso behar dute, prebentzio-arloan dituzten eginkizunak modu egokian gauza ditzaten. Halatan, jaso behar duten informazioa izango da langileak lanpostuan aritzeko izan beharreko gaitasunaren inguruan egindako azterketei buruzkoa eta babes- zein prebentzio-neurriak ezarri edo hobetzeko beharrianari buruzkoa.

Egin-eginean ere, enpresaburuak lanbidearen araberako baldintzak hobetzeko eta arrisku-inguruabarrak saihesteko ahalegin guztiak egin

behar dituzenez, kasuan kasuko arriskuak saihestu ezin dituzenean baka-
rrik eskatu ahal izango dizkie langileei euren datu genetikoak edo gal-
datu ahal izango die proba genetikoak egitea¹¹. Azken buruan, preben-
tzio-neurria baino ez litzateke hori.

2.2.2. Jurisprudentziak jasotako egoerak enpresaburuak egikari dezakeen kontrolaren gainean, langileek euren lan-eginberrak gauzatzeari dagokionez, eta langileen intimitaterako eskubidea

21. Kasuan kasuko arauak jasotako egoeretatik at, jurisprudentzia izan da oinarriak ezarri dituzena, langileek euren lan-eginberrak gauzatzeari begira enpresaburuak egikari dezakeen kontrolaren gainean, langileen intimitaterako eskubidea errespetatuz beti. Esangura horretan, askotari-koak dira jurisprudentziak jasotako egoerak.

2.2.2.1. Lanabes informatikoen erabilera kontrolatzea

22. Miaketa pertsonalak gauzatzeko LELTBren 18. artikuluan jasotako neurriak ez dira aplikagarri ordenagailuak miazten direnean [ikusi 2011ko urriaren 6ko (4053/2010 db. errek. zk.) AGE, 4. Salakoa].

Ordenagailuarekin lan egiten denez, eta ordenagailua enpresak eman-
dako lanabesa ere badenez, jurisprudentziak onartzen du enpresaburuak kontrol informatikoaren bidez egiaztatzea langileak bere egitekoak be-
har bezala betetzen ote dituen, nahiz eta kontrol horiek ohiko ordutegi-
tik kanpo egin, eta ukitutako langilea edo langileen ordezkariaren bat au-
rrean ego ez [ikusi 2007ko irailaren 26ko (966/2006 db. errek. zk.) AGE, 4. Salakoa].

Dena den, langilearen intimitaterako eskubidea ez urratzeko xede-
arekin, ordenagailuan familiaren argazkiak egon daitezkeelako, posta elek-
troniko pertsonalak egon ohi direlako edo denbora-pasa gisa Interneten nabigatzearen ondoriozko aldi baterako fitxategiak egon daitezkeelako,

¹¹ GOÑI SEIN, J.L., *op. cit.*, 83. or.

nahitaezkoa da enpresak, onustearen erregelekin bat etorritz, langileak aurretiaz informatzea hurrengo inguruabarrei buruz:

- (a) Baliabide informatikoak erabiltzeko erregelei buruz; bada, erabateko debekuak edo debeku partzialak ezar daitezke horri dagokionez (ikusiko dagoeneko aipatu den 2007ko irailaren 26ko AGE). Areago, erabateko debekuari begira, nahikoa da hori hitzarmen kolektibo aplikagarrian jasotzea (ikusiko urriaren 7ko 170/2013 KAE).
- (b) Kontrola egoteari buruz [ikusiko 2007ko uztailaren 4ko (1846/2007 erreko. zk.) Valentziako Autonomia Erkidegoko ANE, 4. Salakoa]. Hurrean ere, gerta daiteke enpresaburuaren kontrola legearen aurkakoa izatea, hain zuzen, alde aurretik ez delako ohartarazi kontrola egongo denik [ikusiko 2005eko uztailaren 19ko (1343/2005 erreko. zk.) Valentziako Autonomia Erkidegoko ANE, 4. Salakoa].
- (c) Ordenagailua behar bezala erabili dela, edo ezarritako xedetarako erabili dela egiaztatzeko etorkizunean baliatuko diren teknikei buruz; izan ere, ezerk ez du eragozten enpresaburuak prebentzio-neurriak ezartzea, esaterako, iragazkiak ezarritako Internetarako zenbait konexiori begira [ikusiko 2009ko ekainaren 11ko (311/2009 erreko. zk.) Gaztela eta Leongo/Burgoseko ANE, 4. Salakoa].

2.2.2.2. *Lantokian ikus-entzunezko teknologia instalatzea*

23. Ez dago debeku orokorrik, lana distantziara zaintzeko helburuarekin ikus-entzunezko gailuak eta bestelako mekanismoak instalatzeko¹², baina enpresaburuak frogatu beharko du zaintza- edo kontrolneurri hori beharrezkoa, proportzionala eta egokia dela lortu nahi den helbururako [2009ko irailaren 4ko (265/2009 erreko. zk.) Balearretako

¹² SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. eta SEMPERE NAVARRO, A.V. *Las TICs en el ámbito laboral*. Madril: Francis Lefebvre, Claves prácticas bilduma, 2015, 39. or.

ANE, 4. Salakoa].

24. Alabaina, halakoak instalatu ahal izango dira lan egiteko tokietan bakarrik, eta enpresaburuak beti zaindu beharko ditu langileen duintasuna eta intimitatea [ikusi 2004ko apirilaren 30eko (689/2004 erre. zk.) Asturiaseko ANE, 4. Salakoa].

Horregatik, hartutako irudiak ezin dira argitaratu edo hedatu, ezta, behin horiek denbora arrazoitsu batean, eta enpresan bertan, kontrola gauzatu behar duen pertsonak ikusita, gorde ere, salbu eta zehatzeko moduko arau-haustea antzematen denean, kasu horretan irudiak gorde ahal izango baitira, kasuan kasuko probaren ondoretarako eta berau gauzatzeko behar den beste denboran¹³.

Hori guztia kontuan hartuta, eta arau orokor moduan, ezin da kamerarik ipini zenbait lekutan, hala nola, aldageletan, komunetan, atsedentokietan eta sindikatuen lokaletan (ikusi apirilaren 10eko 98/2000 KAE).

25. Nolanahi ere, otsailaren 11ko 29/2013 KAEz geroztik, langileei jakinarazi behar zaie ikus-entzunezko kontrolak daudela, datu pertsonalen inguruan babesa izateko eskubidea ez urratzeko xedearekin, ikus-entzunezko sistemek datu pertsonalak tratatzea baitakarte.

2.2.2.3. Detektibe pribatuen egitekoa

26. Oro har, onartu izan da langileen jokabideak ikertzeko detektibe pribatuak baliatzea, jokabide horiek lantokitik kanpokoak izan arren, eragina dutenean lan-izaerako gaietan [ikusi 2001eko ekainaren 4ko (2166/2001 erre. zk.) Galiziako ANE, 4. Salakoa].

27. Gaur egun, kontuan hartu behar da apirilaren 4ko 5/2014 Legea, segurtasun pribatuari buruzkoa¹⁴, non detektibe pribatuen lanbidea arautu den.

¹³ SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. eta SEMPERE NAVARRO, A.V., *op. cit.*, 41. or.

¹⁴ 2014ko apirilaren 5eko EAO, 83. zk.

Zehatz-mehatz, detektibe pribatuen zerbitzuen xedea da beharrezkoak diren ikerketak gauzatzea, legitimatuta dauden hirugarrenek hala eskatuta, informazioa eta probak lortu eta ekartzeko, beste inguruabar batzuen artean, lanarekin zerikusia duten jokabideei edo egitate pribatuei buruz (ikusi 48.1 artikulua).

Detektibe pribatuen bulegoek halako zerbitzu-enkarguak onar ditzaten beharrekoa da, edozein kasutan, zerbitzu horiek eskatu dituenak kasuan kasuko interes legitimoa alegatzea eta hori berori egiaztatzea. Hain justu ere, hori guztiori jasoko da ondore horietarako irekiko den kontratazio- eta ikerketa-espeditentean (ikusi 48.2 artikulua).

Ikerketa pribatuko zerbitzuak emango dira zentzuzkotasun, beharrezkotasun, egokitasun eta proportzionaltasun-printzipioak errespetatuz (ikusi 48.6 artikulua).

Detektibe pribatuek gauzatutako ikerketak isilpean gordetzeko betebeharra dute, eta ezin diete ikerketa horien inguruko daturik edo informaziorik eman beraiek kontratatu dituzten pertsoneri eta kasuan kasuko jardunak gauzatzeko horiek behar dituzten organo judizial nahiz polizia-erakunde eskudunei baino (ikusi 50.1 artikulua).

Edonola ere, ezin izango dute eskurik hartu edo oztoporik jarri, euren zerbitzu eta eginkizunak gauzatzen ari diren bitartean, bilera edo kale-agerraldietan, ezta gatazka politikoetan nahiz lan-gatazketan ere (ikusi 8.4.e artikulua).

Orobat, ezin dute inolako kontrolik gauzatu politika-, sindikatu- edo erlijio-iritzien gainean, edo halako aukeren gaineko adierazpenen inguruan, eta ezin dute ideologiari, sindikatu-afiliazioari, erlijioari edo sinesmenei buruzko datuak tratatu, modu automatizatuan ala ez (ikusi 8.4.b artikulua).

2.2.2.4. Satelite bidezko geolokalizaziorako gailuak erabiltzea

28. Zilegi da satelite bidezko geolokalizaziorako gailuak edo GPSak erabiltzea lan-zerbitzuak emateari lotutako inguruabarrak kontrolatzeko, betiere, egokitasun-, beharrezkotasun-, justifikazio- eta proportzionaltasun-betekizunak errespetatzen badira [ikusi 2014ko urtarrilaren 17ko (3483/2013 erre. zk.) Galiziako ANE, 4. Salakoa].

29. Haatik, GPSen erabilera ez da zilegi izango horren bidez gauzatu-tako kontrolak gaintitzen duenean lanaldia, hura baino haratago joanez; izan ere, halakoetan, intimitaterako eta datu pertsonalak babestuak izateko eskubideak urratzen dira [ikusi 2012ko ekainaren 21eko (2194/2011 erre. zk.) AGE, 4. Salakoa eta 2014ko ekainaren 10eko (1162/2013 erre. zk.) Gaztela-Mantxako ANE, 4. Salakoa].

2.2.2.5. Telefono-erabilera kontrolatzea

30. Langileek eta horien lege-ordezkariek badakitenean telefono-erabilera kontrolatzen dena, erregelak ezar daitezke telefonoa erabiltzeari eta bezeroekin izandako telefono-elkarrizketak nahierara grabatzeari dagokienez (adibidez, langileak darabilen merkataritza-teknikan balizko akatsak zuzentzeko xedearekin) [ikusi 2003ko abenduaren 5eko (52/2003 erre. zk.) AGE, 4. Salakoa].