



IRIZPEN ZK.: D22-010

DATUAK BABESTEKO EUSKAL BULEGOAREN IRIZPENA, SINDIKATU-ORDEZKARI BATEK EGINDAKO INFORMAZIO PUBLIKOAREN ESKARIARI BURUZ

AURREKARIAK

Lehenengoa. - 2022ko maiatzaren 23an Bilboko Udalaren idazki bat jaso genuen Datuak Babesteko Euskal Bulegoan. Idazkian irizpena eskatzen zen, goian adierazitako gaiari buruz. Kontsulta-idazkian honako hau adierazten da, besteak beste:

«Iragan apirilaren 27an, Udal honetan Poliziaren eta Larrialdietako Euskal Sindikatuaren (PSEL) ordezkari batek egindako idazki bat sartu zen. Idazki horretan, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoaren 10.3 artikulua araber, eta Langileen Estatutuaren 64. artikuluekin lotuta, informazio batera IRISPIDEA izatea eskatzen da. Honako hau da informazioa:

-2021eko ekainaren hasierara arte Udaltzaingoaren intendente lanpostua betetzen zuen udal funtzionario baten erretiroaren espediente osoa.

-Funtzionario horri erretiroarengatik kalte-ordaina emateko espediente osoa.

Eskaria oinarritzeko, honako argudio hauek eman zituen (hitzez hitz transkribatzen da eta eskarian agertzen diren testuak nabarmentzen dira):

«Poliziaren eta Larrialdietako Euskal Sindikatuak jakin duenez, 2021eko ekainaren hasieran, Udaltzaingoaren intendente lanpostua betetzen zuen udal funtzionarioak, horrexegatik kidego horretako plantillaren barruan zegoenak, erretiro aurreratua lortu zuen 63 urteko adinarekin, eta borondatezko erretiroa hartzeagatik kalte-ordaina jaso zuen Bilboko Udalaren osoko bilkuraren 2020ko abenduaren 31ko erabakiaren bidez.

Osoko bilkuraren 2020ko abenduaren 31ko erabaki horren bidez, Bilboko Gobernu Batzordearen 2020ko abenduaren 23ko erabakia onartu zen, zeinaren bidez 2021eko eta 2022ko ekitaldietan Bilboko Udaleko Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko eta Antolatzeke neurrien programa onartu baitzen. Horrez gain erabaki zen Enplegua sortzeko Bilboko Udalaren 2000ko urriaren 25eko Planaren artikulua batzuk eta ezintasun iraunkor osoa, borondatezko erretiro aurreratua, eta plazari behin betiko uko egitea arautzen zuten geroko erabakiak indargabetzea, eta hainbat alderditan neurri batzuk onartzea, ezartzeko erretiro aurreratuaren kalte-ordaina bateraezina zela suhiltzaileen eta udaltzainen edo beste araubide berezi batzuetako kolektiboetarako erretiro adina murrizteko koefizienteak aplikatuz erdiesten ziren erretiroekin, zeintzuk araudi berezietan arautzen baitziren eta ez baitzekarten erretiro-pentsioaren gutxitzerik.

Udaltzaingoko intendente horrek erretiroa hartu zuen abenduaren 14ko 1449/2018 Errege Dekretuaren, toki-administrazioako entitateentzat lan egiten duten udaltzainen erretiro-adina murrizteko koefizientea ezartzen duenaren bidez, lehenago aipatu den



tokiko araudia aplikatuta eta, horrenbestez, ez zen bidezkoa kalte-ordainik ematea. Hori kontuan hartuta, guztiz beharrezkoa da hori argi uztea funts publikoen kudeaketan gardentasuna bermatzeko eta gainerako agenteekin bereizkeriarik ez sortzeko'~

Sindikatu-ordezkariek eskari bat egin zuen Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan xedatuta dagoena oinarri hartuta. Hori ikusita eta, gainera, kontuan hartuta 19/2013 Legean informazio publikoa eskuratzeko eskubideari buruz jasota dauden xedapenak (edozein direla ere oinarriak, Administrazio honek adierazten dituen bestelakoak) eta abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoa, Datu Pertsonalak Babesteari eta Eskubide Digitalak Bermatzeari buruzkoa, Giza Baliabideak Antolatze eta Kudeatzeko Zuzendaritza zalantza bat sortzen zaio: zehaztea zein Lege Organiko nagusitzen den, kontuan hartuta erretiroari dagozkion agiriez ez dutela espediente bakarra osatzen, baizik eta funtzionarioaren espediente bakarrean, bere lan-ibilbideari buruzko informazio guztia biltzen duen horretan sartuta daudela. Horrenbestez, baliteke Zuzendaritza honek pertsona horren datu pertsonalak babesteko eskubidea urratu izana eta, beraz, erantzukizunak eskatu behar izatea. Esan behar da sindikatu-ordezkariek bere idazkian ez duela inoiz ere esaten funtzionarioaren izena, kategoria horretan funtzionario bakarra eta beraz, identifikagarria baita. Beraz, ez du inolako araurik urratzen baina, aitzitik, baliteke urraketaren bat gertatzea eskatutako espedienteetara irispidea emanez gero.

Horrekin esan nahi da Zuzendaritza hau dilema baten aurrean dagoela, informazioa ezagutarazteak daukan interes publikoa eta ukituaren datuak babesteko oinarritzko eskubidea behar bezala aztertu eta kontuan hartu behar dituenean, 19/2013 Legearen 15.3 artikulua ezartzen duenez; izan ere, bi lege organiko dauzkagu lehian, eta biak ere zaindu eta errespetatu behar dira.

Zuzendaritza honen asmoa da bermatzea eskatzaileari aurkeztu ahal zaizkion agiri edo espedienteek datuak babesteko bermerik handiena bete dezatela eta, hala, gehiegizko informazioa eskura jartzearen ondorioz sor daitezkeen erantzukizunak saihestea.»

Bigarrena. - Irizpen hau ematen da otsailaren 25eko 2/2004 Legearen, Datu Pertsonaletarako Jabetza Publikoko Fitxategiei eta Datuak Babesteko Euskal Bulegoa Sortzeari buruzkoaren 17.1. artikuluan Datuak Babesteko Euskal Bulegoari esleitzen zaizkion eginkizunen arabera.

GOGOETA JURIDIKOAK

Kontsultaren xede den kasuan, Udaleko arduradunek abenduaren 9ko 19/2013 Legearen (ez da lege organiko bat) 15.3 artikulua aipatzen dutenez, ondoriozta liteke datuak babesteko eskubidearen eta informazio publikoa eskuratzeko eskubidearen arteko gatazka planteatzen dela. Bada, gure iritziz ez dago halakorik; aitzitik, bi oinarritzko eskubideren arteko talka gertatzen da: alde batetik dago datu pertsonalak babesteko eskubidea (eskubide hori Espainiako Konstituzioaren 18.4 artikulutik dator eta Konstituzio Auzitegiaren azaroaren 30eko 292/2000 Epaiak aitortu zion eskubide autonomoaren eta Konstituzioaren eratzailearen izaera) eta, bestetik, sindikatu askatasunerako eskubidea, Espainiako Konstituzioaren 28.1 artikulua onartzen duena.

Horregatik, kontsultan planteatzen diren gaiei behar bezalako erantzuna ematen saiatuko gara eta, horretarako, datu pertsonalak babesteko eskubidea zedarritu beharko dugu, oinarritzkoa den beste eskubide baten aldean, sindikatu-askatasunerako eskubidearen aldean, alegia.



Konstituzio Auzitegiaren 290/2000 Epaian oinarrizko eskubide horren edukia ere zehaztu du Konstituzio Auzitegiak:

«datuen gaineko boterea izatea eta datu horien gainean erabakiak hartzeko gaitasuna izatea da, eta gaitasun horrek ahalmena ematen dio pertsonari honakoak erabakitzeko: ea datu horietatik zeintzuk eman nahi dizkion hirugarren bati, dela Estatu dela partikular bat, eta ea hirugarren horrek datu horietatik zeintzuk bildu ditzakeen; horrez gain, ahalmena ematen dio jakiteko ea datu pertsonal horiek nork dauzkan eta zertarako, eta bere datu pertsonalak inork edukitzearen edo inork erabiltzearen aurka agertzeko ahalmena ere ematen dio. Norberaren datu pertsonalak kontrolatzeko eta horien gaineko erabakiak hartzeko boterea datu babeserako oinarrizko zuzenbidearen edukiaren zati bat da eta botere hori honako gaitasun hauek gauzatzen dute juridikoki: datu pertsonalak biltzeko, eskuratzeko eta atzitzeko adostasuna adierazteko gaitasunak, geroago datu horiekin egiten diren biltegiratzeen eta tratamenduen gaineko adostasuna adierazteko gaitasunak eta hirugarren batek, dela Estatuak dela partikular batek, datu horiekin egin dezakeen edo ditzakeen erabileraren edo erabileren gaineko adostasuna adierazteko gaitasunak. Beraz, ukituak berari buruzko datuak bildu eta erabiltzeko adostasuna emateko eta datu horien berri izateko eskubideak ditu, eta badirudi eskubide horiek datu babeserako oinarrizko eskubidearen berezko osagaiak direla. (...)» (7. oinarri juridikoa).

Laburbilduta, Konstituzio Auzitegiaren ustez, horiek dira datu pertsonalak babesteko eskubidearen definizioaren ezaugarriak esanguratsuenak. Bestalde, oinarrizko eskubide hori gaur egun Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2016ko apirilaren 27ko 2016/679 (EB) Erregelamenduak (aurrerantzean Erregelamendu Orokorra) eta abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoak, Datu Pertsonalak Babesteari eta Eskubide Digitalak Bermatzeari buruzkoak (aurrerantzean 3/2018 Lege Organikoa) arautzen dute. Eta horrez gain, autonomia-erkidego honetan beste lege honek osatzen du eskubidea: otsailaren 25eko 2/2004 Legeak, Datu Pertsonaletarako Jabetza Publikoko Fitxategiei eta Datuak Babesteko Euskal Bulegoa Sortzeari buruzkoak.

Sindikatu-askatasunerako eskubidea Espainiako Konstituzioaren 28.1 artikuluan aldarrikatzen da oinarrizko eskubide gisa.

Oinarrizko eskubide horren edukia zein den jakiteko, komeni da aintzat hartzea Konstituzio Auzitegiaren azaroaren 11ko 231/2000 Epaia (4. oinarri juridikoa) dioena. Konstituzio Auzitegiak dioenez, «Espainiako Konstituzioaren 28.1 artikulua hitzez hitz hartuta, uler badaiteke ere sindikatu askatasunerako eskubidearen edukiaren muina antolaketa edo lankidetzaren alderdiak bakarrik osatzen duela, esan behar da Konstituzio Auzitegiak behin eta berriz esan duela eskubide honen alde funtzionala ere lege-manu honen edukian sartzen dela, hau da, sindikatuek eskubidea dutela langileen interesak defendatzeko, babesteko eta sustatzeko; labur esanda, eskubidea dutela, Konstituzioak hala aitortuta, esleitura ditzuten eginkizunak gauzatu ahal izateko ekintzarako bitartekoak erabiltzeko» (guztien erakusgarri, Konstituzio Auzitegiaren epai hauek: uztailaren 1eko 105/1992 Epaia, urriaren 29ko 173/1992 Epaia, maiatzaren 18ko 164/1993 Epaia, uztailaren 22ko 145/1999 Epaia eta abenduaren 18ko 308/2000 Epaia). Sindikatuek funtsezko askatasun eremu bat dute antolatze eta jarduteko euren ekintzarako egokien iruditzen zaien moduan; beti ere, Konstituzioa eta legeak betetzen badituzte.

Beraz, Konstituzioaren 28.1 artikulua bere baitan hartzen du ekintza sindikala askatasunez burutzeko eskubidea, legeak diren bitartekoak hirugarrenen bidegabeko esku hartzerik



gabe erdiesteko (guztien erakusgarri, Konstituzio Auzitegiaren epai hauek: ekainaren 16ko 94/1995 Epaia, uztailaren 25eko 127/1995 Epaia, urriaren 29ko 168/1996 Epaia, maiatzaren 5eko 107/2000 Epaia eta ekainaren 4ko 121/2001 Epaia), eta eduki konstituzional horrekin bat, Sindikatu Askatasunerako abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoak (aurrerantzean SALO) «jarduera sindikalerako eskubidea» onartzen du 2.1 d) artikuluan, eta 6.etik 11.era bitarteko artikuluetan arautzen du nola baliatu eskubidea enpresan. Xehetasun guztiak ez baditugu emango ere, aipatu behar dugu ekintza sindikala zentzuz baliatzeko, Sindikatu Askatasunerako Lege Organikoak sindikatu-ordezkariei ematen dizkien eskubideak eta bermeak langileen estatutuak enpresa batzordeetako kideei ematen dizkien berak direla, azken horiek langileen ordezkari hautatuak direlako. Beraz, Langileen Estatutuari buruzko Legearen (aurrerantzean LEL) 64. artikulua berariaz xedatzen duena aintzat hartuta, sindikatu-ordezkariei aitortzen zaie eskubidea enpresak enpresa-batzordearen esku jarri behar duen dokumentazio eta informazio bera jasotzeko.

Dena dela, ordezkari horiek, esandako informazio guztiak enpresariengandik jasotzeko eskubidea izateaz gain, ordezkatuak informatuta edukitzeko betebeharra ere dute, «lan-harremanetan zuzenean edo zeharka eragina duten edo izan dezaketen artikulua honetako auziei eta gaiei buruz» (LELaren 64.1.12 artikulua). Beste inoiz ere esan dugunez, sindikatuaren eta afiliatuen arteko, eta sindikatu-ordezkarien eta langileen arteko interes sindikaleko berrien eta notizien fluxua, hau da, informazio-eskualdatzea da «parte hartzearen oinarria, zentzuzko ekintza sindikala ahalbidetzen du, demokraziaren garapena eta sindikatu aniztasuna sustatzen ditu, eta, azken finean, sindikatu-askatasunerako oinarritzko eskubidearen funtsezko osagaia da» (Konstituzio Auzitegiaren ekainaren 19ko 94/1995 Epaia eta azaroaren 25eko 169/1996 Epaia).

Sindikatu-ordezkariek informazioa jasotzeko eta emateko duten eskubidea eta betebeharra ez da mugagabea —langileen eta funtzionario publikoen ordezkari hautatuen edo unitarioen eskubidea ez diren bezala—, eta lege ezarrita dagoen «lanbideari dagokion isilpekotasun» betebeharra dute (Sindikatu Askatasunerako Lege Organikoaren 10.3.1 artikulua eta ekainaren 12ko 9/1967 Legearen, Administrazio Publikoen zerbitzuan diharduten langileen ordezkari-organak, lan-baldintzak eta partaidetza arautzen dituenaren 10. artikuluko 2. paragrafoa). Isilpekotasun-betebeharrak langileen ordezkariak agintzen die ez zabaltzeko enpresak ematen dien zenbait informazio; izan ere, enpresek, langileen ordezkariak dagokien ordezkari-eginkizunaren eskumen esparruko gaiei buruzko informazioa emateko betebeharra dutelako ematen diete. Baina, isilpekotasun-betebeharra ez da erabatekoa, kontrakoa baizik, eta LELaren 65.2 artikulua xedatzen ditu mugak; hain zuzen ere, ordezkari-lana behar bezala egiten dela ahalbideratu behar delako, baina aldi berean konfiantza-giroa sortuz informazio-emailearen (enpresarioa) eta informazio-jasotzailearen (langileen ordezkaria) artean, informazio-emaileak informazioa eman dezan, bere buruari kalte egiteko beldurrik gabe.

II

Sindikatu-askatasunaren edukiari eta mugei buruz Konstituzio Auzitegiaren doktrina azaldu dugu, eta orain aztertu behar dugu ea zein eragin duen oinarritzko eskubide horrek datu pertsonalak babesteko oinarritzko eskubidean. Horretarako, aztertu beharko dugu ordenamendu juridikoak sindikatu-ordezkariei zein eskumen esleitzen dizkien eta egiaztatu



ea titulu juridikoren batek legitimazioa ematen duen eskatutako datu pertsonalen komunikaziorako.

Lehenengoz, argi utzi behar da Bilboko Udalaren kontsultaren xede den auzian datu pertsonalen tratamendua tartean dagoela.

Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2016ko apirilaren 27ko 2016/679 (EB) Erregelamenduak, datu pertsonalen tratamenduari eta datu horien zirkulazio askeari dagokienez pertsona fisikoak babesteari buruzkoak (aurrerantzean Erregelamendu Orokorra) honela definitzen du datu pertsonala 4.1) artikuluan: «pertsona fisiko identifikatu edo identifikagarri (“interesdun”) bati buruzko informazio guztia; pertsona fisiko identifikagarria da zuzenean edo zeharka, eta batez ere identifikatzaile baten bitartez, identifika daitekeen pertsona oro; identifikatzaile hori izen bat izan daiteke, identifikazio-zenbaki bat, kokapen-datuak, online identifikatzaile bat edo pertsona horren nortasun fisikoari, fisiologikoari, genetikoari, psikikoari, ekonomikoari, kulturalari edo sozialari buruzko elementu bat edo gehiago».

Bestalde, Erregelamendu Orokorrak honela definitzen du datuen tratamendua 4.2) artikuluan: «datu pertsonalen gainean edo datu pertsonalen multzoen gainean egiten den edozein eragiketa eta eragiketa-multzo, prozedura automatizatuak erabilia zein erabili gabe, hala nola: datu-bilketa, erregistratzea, antolatzea, egituratzea, kontserbatzea, egokitzea edo aldatzea, ateratzea, kontsultatzea, erabiltzea, transmisioz lagatzea, hedatzea edo irispidean jartzeko beste edozein forma, datuak alderatzea edo interkonektatzea, mugatzea, ezabatzea edo suntsitzea».

Beraz, Poliziaren eta Larrialdietako Euskal Sindikatuaren ordezkariari udal funtzionario baten erretiroaren eta kalte-ordainaren espedienteak datu pertsonalen tratamendua dakar, eta tratamendu horrek Erregelamendu Orokorren 5. artikuluan aldarrikatzen diren printzipioak bete behar ditu. Hain zuzen ere, jarraian printzipio horietako batzuk zehazki azalduko ditugu. Erregelamendu Orokorrean aldarrikatzen diren printzipioetatik, funtsean zilegitasunaren eta minimizazioaren printzipioak aztertuko ditugu.

Erregelamendu Orokorrak 5.1.a) artikuluan xedatzen duenez, datu pertsonalen tratamendua legezkoa, fidela eta gardena izango da, interesdunari dagokionez (zilegitasuna, fideltasuna eta gardentasuna).

Tratamendua zilegi izango bada, Erregelamendu Orokorren 6.1 artikuluan agertzen diren legitimazio-oinarrietako bat bete beharko du.

«1. Tratamendua zilegia izango da soilik baldin eta baldintza hauetako bat, gutxienez, betetzen bada:

a) Interesdunak bere datu pertsonalak tratatzeko adostasuna eman badu helburu zehatz bati edo gehiagori begira.

b) Tratamendua beharrezkoa bada interesduna parte den kontratu bat gauzatzeko edo interesdunaren eskariz kontratuaren aurreko neurriak aplikatzeko.

c) Tratamendua beharrezkoa bada tratamenduaren arduradunari aplikagarria zaion lege-eginbeharra betetzeko.

d) Tratamendua beharrezkoa bada interesdunaren edo beste pertsona fisiko baten bizi-interesak babesteko.



e) Tratamendua beharrezkoa bada interes publikoaren izenean edo tratamenduaren arduradunari esleitutako botere publikoen izenean burututako eginkizun bat betetzeko.

f) Tratamendua beharrezkoa bada tratamenduaren arduradunak edo hirugarren batek bilatzen dituen interes legitimoei erantzuteko, non eta interes horien gainean ez dauden datu pertsonalen babesa eskatzen duten interesdunaren interesak edo oinarritzko eskubide eta askatasunak, bereziki interesduna haur bat denean.»

Kontsultaren xede den kasuan, egin nahi den datu-tratamendurako legitimazio-oinarria dagoen ala ez zehazteko, lan-arloan aplikatu beharreko araudia aztertu behar da. Datuak Babesteko Erregelamendu Orokorrak 88. artikuluan informazioaren tratamendua jorratzen du lan-arloan. Artikulu horrek dioenez, estatu kideek aukera izango dute arau espezifikoagoak ezartzeko, lege-xedapenen bidez edo hitzarmen kolektiboen bidez, lan-alorrean langileen datu pertsonalen tratamendua dela-eta eskubide eta askatasunen babesa berma daitezen, bereziki aintzat hartuta langileen kontratazioa, lan-kontratua gauzatzea –legez edo hitzarmen kolektiboaren bitartez ezarritako eginbeharrak betetzea barne hartuta–, lanaren kudeaketa, plangintza eta antolakuntza, lantokiko berdintasuna eta dibertsitatea, laneko osasuna eta segurtasuna, langileen edo bezeroen ondasunen babesa, eta aintzat hartuta halaber lanarekin loturiko eskubide eta prestazioak banaka edo taldeka baliatzea eta gozatzea, eta lan-harremana azkentzea.

Manu horren 2. apartatuak zehazten duenez, arau horien artean interesdunen giza duintasuna eta haien interes legítimoak eta oinarritzko eskubideak zaintzeko neurriak egongo dira, arreta berezia jarritz tratamenduaren gardentasunean, jarduera ekonomiko bateratua egiten duen enpresa-talde baten barruan edo enpresa-elkarte baten barruan egiten den datu pertsonalen transferentzian eta lantokiko ikuskatzeko sistemetan.

Barneko zuzenbidearen esparruan, abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoak, Sindikatu Askatasunari buruzkoak, 3. artikuluan honako hau ezartzen du sindikatu-ordezkariei buruz: sindikatu-ordezkariek, enpresa-batzordean izaterik ez badute, legeak enpresa-batzordeen edo administrazio publikoetan ezarritako ordezkari-tza-organoen kideentzat jasotako berme berberak izango dituzte, bai eta ondoko eskubideak ere, hitzarmen kolektibo bidez xeda daitekeena gorabehera:

1. Eskura izatea enpresak enpresa-batzordearen esku jartzen dituen informazio eta agiri berberak; sindikatu-ordezkariek lanbide-isilpekoa izateko betebeharra dute, legeak ezarritako gaitan.

2. Enpresa-batzordeen eta segurtasun zein higieaz arduratzen diren enpresako barne-erakundeen edo administrazio publikoetan ezarritako ordezkari-tza-organoen batzarretara joatea, hitz egiteko eskubidearekin, baina botorik gabe.

3. Enpresak euren iritzia entzutea, izaera kolektiboko neurriak hartu baino lehenago, neurri horiek ukitzen badituzte langileak orokorrean eta euren sindikatuetan afiliatutako langileak bereziki, eta modu berezian afiliatu horiek kaleratu edo zehatzen direnean.

Bestalde, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duenaren 64. artikuluan informazioa eskuratzeko eta kontsulta egiteko eskubidea jasotzen da, eta enpresa-batzordearen eskumenak ere azaltzen dira.

64. artikulua. Informazioa eskuratzeko eta kontsulta egiteko eskubidea, eta eskumenak.



1. Enpresa-batzordeak eskubidea dauka enpresaburuak beregana jo dezan informazioa emateko edo kontsultak egiteko, langileengan eragina izango duten kontuei buruz, bai eta enpresaren egoeraren gaineko kontuei buruz eta enpresaren bilakaeraren gaineko kontuei buruz ere, artikulua honetan zehazten den moduan.

Enpresaburuak enpresa-batzordeari kontu jakin baten berri izan dezan eta aztertu ahal izan dezan egindako datu-transmisioa hartzen da informaziotzat. Kontsulta da iritziak elkarrekin banatzea eta enpresaburua eta enpresa-batzordea elkarrekin hizketan hastea dena delako gaiari buruz; zenbait kasutan, gaiari buruz aurretiazko txostena ere prestatzen du enpresaburuak.

Manu horrek berak, 7 a) apartatuan, honako eginkizun hau betetzeko eskumena ematen dio enpresa-batzordeari:

1. Lan-arloan, Gizarte Segurantzaren eta enplegu-arloan dauden arauak betetzen diren zaintzea, baita enpresan indarrean dauden itun, baldintza eta usadioak ere; eta, premiazkoa bada, bidezko lege-ekintzak gauzatzea enpresaburuaren eta eskumenak dituzten erakunde edo epaitegien aurrean.

2. Enpresan lana egiterakoan behar diren segurtasun eta higieneko baldintzak zaindu eta kontrolatzea, 19. artikuluan aurreikusitako berezitasunak kontuan hartuta.

3. Emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasunaren printzipioa errespetatzen eta aplikatzen dela zaintzea, batez ere soldataren arloan.

Azkenik, 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, **Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren** Legearen Testu Bategina onartzen duena (40. artikulua).

«40. artikulua. Ordezkaritza-organoen eginkizunak eta legitimazioa.

1. Langileen batzordeek eta langileen ordezkariak, hala dagokienean, honako eginkizun hauek izango dituzte, bakoitzak bere eremuan:

a) Informazioa jaso behar dute langileen gaineko politikari buruz, eta datuak bereganatu ordainsarien eboluzioaz, dagokion eremuko enpleguak izan dezakeen eboluzioaz eta errendimendua hobetzeko programez.

b) Txostena egin behar dute, dagokion herri Administrazioak hala eskatzen dienean, instalazioak osorik edo zati batean beste norabait eramaterakoan, edo antolamendu-sistemak eta lan-moduak ezarri nahiz berrikusterakoan.

c) Falta oso astunak egiteagatik ezarritako zehapen guztien berri izan behar dute.

d) Jakinaren gainean egon behar dute eta beren iritzia eman, lanaldia nahiz lan-ordutegia finkatzerakoan, baita baimen eta oporretarako araubidea zehazterakoan ere.

e) Indarrean diren arauak betetzen direla begiratu behar dute lan-baldintzak, lan-arriskuen prebentzioa, Gizarte Segurantzaren eta enplegua direla-eta, eta, hala dagokienean, lege aldetik egoki diren akzioak baliatu behar dituzte organismo eskudunetan.

f) Dagokion Administrazioarekin lankidetzan jardun behar dute, produktibitateari eusteko edo produktibitatea handitzeko hartu beharreko neurri guztiak hartzeko.

2. Langileen batzordeek, kide anitzeko organo modura, kideen gehiengoz hartutako erabaki bidez, eta, hala dagokienean, langileen ordezkariak, era mankomunatuan, zilegitasuna izango dute, interesdun gisa, hasi beharreko administrazio-prozedurak



hasteko eta beren eginkizunen eremuari dagokionez administrazio-bidean nahiz jurisdikzio-bidean akzioak baliatzeko».

Araudi horretatik ondorioztatu ahal da sindikatu-ordezkariek kontrolatzeko ahalak daukatela, eta ahal horrek, besteak beste, informazioa eskuratzeko eskubidea dakarrela.

Horren haritik, Auzitegi Gorenaren otsailaren 9ko 427/2021 Epaia argia da. Epai horren bosgarren oinarri juridikoak dioenez, «alderdi errekurtsogileak aldarrikatzen dituen artikulua horietan, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen 40. 1.a) artikuluan eta Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoaren 10.3 artikuluan, eta horiez gain, orokorrean, Langileen Estatutuaren 64. artikuluan, informazio-eskubideak esleitzen dizkiete langileen sindikatu-ordezkariei, kasu honetan estatutupeko langileen ordezkariak, eta eskubide horiek funtsezkoak dira kontrol-lana egiteko eta langileen interesak defendatzeko.»

Ahal hori onartuta, zerikusia duten eskubideen ezaugarri nagusiak hartu behar dira abiapuntu, hau da, lehenago aipatu den eta Espainiako Konstituzioaren 28.1 artikuluan aldarrikatzen den sindikatu-askatasunerako eskubidearen ezaugarri nagusiak eta datuak babesteko oinarrizko eskubidearenak.

Lehenago aipatu den Auzitegi Gorenaren epaiak, oinarrizko bi eskubide horien arteko gatazka aztertzean, garrantzitsutzat jotzen du «behar bezalako harremana egon dadila eskatzen diren estatutupeko langileen datu pertsonalen eta betetzen den sindikatu-eginkizun garrantzitsuaren artean. Beraz, datu pertsonal horiek adostasunetik salbuetsita geratu ahal dira sindikatu-lana egiteko beharrezkoak direnean, baina ez loturarik ez daukatenean edo sindikatu-eginkizun horiekin lotura daukatela ez adierazteagatik zein harreman duen jakiterik ez dagoenean.»

Gure iritziz, argi eta garbi harremana dago eskatutako informazioaren eta sindikatu-eginkizunak berezko duen kontrol-lanaren artean; gogora ekarri behar da eskariak ez dakarrela datu pertsonalen tratamendu masiborik, baizik eta kasu zehatz bati dagokiola, eta informazio hori jakitea beharrezkoa dela sindikatu-kontrola egikaritzeko.

Hala ere, aztertu den datu-tratamendurako lege-gaikuntza dagoela ezarrita, gogoan izan behar dugu Erregelamendu Orokorrean aldarrikatzen diren beste printzipio batzuk bete behar direla. Zehazki, 5.1.c) artikuluan azaltzen den datuak minimizatzeko printzipioaz ari gara. Printzipio horren arabera, datu pertsonalak egokiak, beharrezkoak eta ezinbestekoaren neurria mugatuak izango dira, haien tratamenduaren helburuen arabera.

Printzipio horren bitartez arrazionaltasun-irizpide bat eranstean zaio datuen tratamenduari, alde batetik datuen gehiegizko tratamendua eragozteko eta, bestetik, lortu nahi den helburuaren eta tratamenduaren xede diren datuen arteko proportzionaltasuna bermatzeko.

Horrela, datuak minimizatzeko printzipioa aplikatuz, sindikatu-eginkizuna betetzeko ezinbestekoak diren datu pertsonalak soilik tratatu beharko dira.

Azkenik, ohar bat egin behar da: lagapen-hartzaileak irispidea zein informaziotarako duen eta horren konfidentzialtasuna zaindu beharko du, halako moduz non geroago informazio hori edozein modutan tratatzeko oinarri juridiko legitimatzaile bat eduki beharko baita.