



**IRIZPEN ZK.: D22-020**

**IRIZPENA, DATUAK BABESTEKO EUSKAL BULEGOARENA, LANALDIEN NAHIZ LANGILE BAKOITZAK OHIKO LANALDITIK KANPO EGINDAKO APARTEKO ORDUEN KUDEAKETA ETA KONTROLARI BURUZKO INFORMAZIOA JASOTZEKO ESKARIARI BURUZ, ESKARI HORI SINDIKATU-ORDEZKARI BATEK ESKATUTA EGIN BAITA**

**AURREKARIAK**

**Lehenengoa.** - 2022ko irailaren 8an Poliziaren eta Larrialdietako Euskal Sindikatuaren [...]ko ordezkariak egindako idazki bat jaso genuen Datuak Babesteko Euskal Bulegoan. Idazkian, ordezkari hautetsi batek eskatuta, irizpena eskatzen zen, goiburuan adierazitako gaiari buruz. Honako hau adierazten da, besteak beste:

*«Kontsultaren xede den auziak zerikusia dauka datu pertsonalak babesteko arauak aplikatzearekin, halako datuak agertzen baitira administrazio publikoak –kasu honetan, [...]ko Udalak– sindikatu-ordezkariei lanaldiak nahiz langile bakoitzak ohiko lanalditik kanpo egindako aparteko orduak kudeatzeari eta kontrolatzeari buruz eman behar dien informazioan.*

(...)

*Sindikatu honek hainbat aldiz eskatu du modu ofizialean [...]ko Udaltzaingoko agenteek egindako aparteko orduen txosten zehaztua, langile bakoitzak egindako aparteko orduak adierazita. Informazio horren xedea da desberdinkeriak saihestea, aparteko zerbitzuak arbitrarioki esleitzuz balitekeelako ezkutuko ordainsari-igoerak sortzea. Sindikatu-jarduera arautzen duen legerian jaso eta babestu egiten da ordutegiak, lanaldiak, urteko lan-egutegiak eta lanaldiko denbora gehigarria edo apartekoa kontrolatzeko eginkizuna. Kontrolatzeko eginkizun horren helburua da Udalean ordezkariak duten sindikatuak hainbat gauza lor dezatela, besteak beste aparteko orduak ez gainditzea 60 orduko muga, Udaleko lan-baldintzak arautzen dituen akordioan –korporazioaren osoko bilkurak bere garaian onartu eta gaur egun indarrean dagoen horretan– ezarrita dagoena.*

*[...]ko Udaleko herritarren segurtasunaren arloak Udaltzaingoko langile guztien hilabeteko guztizko orduak buruzko informazio bateratu orokorra eman digu, baina informazio horri buruz xehetasun gehiago emateari uko egiten dio, datuak babesteari buruzko legeriak informazio hori agentez agente banakatzea eragozten diola argudiatuta.*

*Sindikatu honek ez du inoiz ere eskatu informazio hori izenduna izatea (izen-abizen eta guzti) baina, gure ustez, aukera egon behar da informazio hori bereizteko, halako moduz non baliagarria izango zaigun sindikatuoi legez eta erregelamenduz esleitzen zaigun eginkizuna burutzeko.*



*Agian, banakako kodeekin eta/edo NAN zenbakiak eta abar estaliz, nolabait esatearren beste ente publiko batzuek –IVAPek eta Udalak berak, adibidez– beste hainbat aldiz egin duten moduan.*

*Argigarri moduan esan dezakegu [...]ko Udalean gaur egun indarrean dagoen akordio arauemailean, zehazki 34. artikuluan (“Lanalditik kanpo egindako orduak”), 6. apartatuak honako hau dioela hitzez hitz:*

*“Hiru hilean behin, artikuluko honen 3. eta 4. puntuetan jaso bezala egin diren aparteko orduak zenbatzen dituen txostena prestatu beharko du Erakundeak, eta etorkizunean horiek murrizteko proposatutako neurriak ere jaso beharko ditu”.*

*(...)*

*Informazio hori ez zaigu ematen eta, gure ustez, ordu horiek pribatuak izatea eta, beraz, sindikatuek ezagutu eta kontrolatu ezin izatea ustez datuak babesteko legeriaren babespean egoteagatik, sindikatu-askatasunerako eskubideen urraketa da.*

*Beste alde batetik, 13. apartatuak zera dio, hitzez hitz:*

*...*

*“Dena dela, langile batek urtean zehar lanalditik kanpo egiten dituen orduak ezin izango dira 60 baino gehiago izan ohiko lanaldia badauka, eta lanaldi murriztagoa badauka, ordu kopuru horren zati proportzionala”.*

*13. zenbakiko apartatu hori betetzen dela gainbegiratzeko, orduak banakatuta egon behar dira. Beharrezkoa da agente bakoitzak egiten dituen aparteko orduak behar bezala kontrolatzeko eta aurten banaka egindako orduen konputua egiteko.*

*Horregatik guztiarengatik eskatzen dizuegu IRIZPENA eman dezazuela, honako hau azalduta:*

*Erantzutea ea agente bakoitzak urtean egiten eta metatzen dituen aparteko orduen zerrenda banakatua kode alfanumeriko batekin edo beste kontzeptu batekin eskatzeak datuak babesteko legeria urratzen duen ala ez.*

*Urratzen duela ondorioztatuz gero, adieraztea ea kontrol hori babes-arau horiek urratu gabe beste modu batean egiterik dagoen ala ez.»*

**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 oinarrizko bi 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 eratzaileren 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, oinarrizkoa den beste eskubide baten aldean, sindikatu-askatasunerako eskubidearen aldean, alegia.

292/2000 Epaian oinarrizko eskubide horren edukia ere zehaztu du Konstituzio Auzitegiak. Hona hemen:

*«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 datuen babeserako oinarrizko eskubidearen edukiaren zati bat da eta botere hori honako gaitasunek gauzatzen dute juridikoki: datu pertsonalak biltzeko, eskuratzeko eta atzitzeko adostasuna adierazteko gaitasunak eta, geroago datu horiekin egiten diren biltegiatzearen 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. Eta inork datu pertsonalak jakin ditzan eta datuen tratamendu informatikoa ala tratamendu ez informatikoa egin dezan baimentzeko gaitasunak ezinbestean behar ditu honako osagarriak: batetik, datu pertsonalak non dauden, nork dauzkan eta zertarako erabiltzen dituen uneoro jakiteko gaitasuna eta, bestetik, datuak hirugarrenek edukitzearen eta datu horiek erabiltzearen aurka egiteko gaitasuna. (...) (7. oinarri juridikoa)».*

Laburbilduta, Konstituzio Auzitegiaren ustez, horiek dira datu pertsonalak babesteko eskubidearen definizioaren ezaugarriarik 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.

Bestalde, sindikatu-askatasunerako eskubidea Espainiako Konstituzioaren 28.1 artikuluan aldarrikatzen da oinarrizko eskubide gisa.

Sindikatu-askatasunerako eskubidearen edukia zein den jakiteko, komeni da aintzat hartzea Konstituzio Auzitegiaren azaroaren 11ko 231/2000 Epaiak (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 lankidetzak 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, esleituta dituzten eginkizunak gauzatu ahal izateko ekintzarako bitartekoak erabiltzeko» (Konstituzio Auzitegiaren epai hauek, guztien erakusgarri: 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). Azken batean, sindikatuek funtsezko askatasun eremu bat dute antolatzeko eta jarduteko euren ekintzarako egokien iruditzen zaien moduan, langileen interesak defendatzea, babestea eta sustatzea helburu izanik; beti ere, Konstituzioa eta legeak betetzen badituzte.*

Beraz, Espainiako Konstituzioaren 28.1 artikulua bere baitan hartzen du ekintza sindikala askatasunez burutzeko eskubidea, legekoak 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 ezen, ekintza sindikala 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 64.7.e) artikulua). 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 oinarrizko eskubidearen funtsezko osagaia da»* (Konstituzio Auzitegiaren ekainaren 19ko 94/1995 Epaia eta azaroaren 25eko 168/1996 Epaia).

Argi dagoenez, 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, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren (enplegua eta gizarte-segurantza) Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duenaren 65.2 eta 65.3 artikuluekin lotuta). Isilpekotasun-betebeharrak langileen ordezkari agintzen die ez zabaltzeko enpresak ematen dien zenbait informazio; izan ere, enpresek, langileen ordezkari dagokien ordezkari-tza-eginkizunaren eskumen esparruko gaiei buruzko informazioa emateko betebeharra dutelako ematen diete.



## II

Sindikatu-askatasunerako eskubidearen 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 Poliziaren eta Larrialdietako Euskal Sindikatuaren [...]ko ordezkaritzak egindako 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 Orokorren 4.2) artikuluan honela definitzen da datuen tratamendua: *«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 ordezkaritari udaltzaingoko agenteek egindako aparteko orduak –agente bakoitzak egindako aparteko orduak zehaztuta– komunikatzeak 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 printzipioa eta minimizazioaren printzipioa aztertuko ditugu.

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

Datuen 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 legitimoak erantzuteko, non eta interes horien gainean ez dauden datu pertsonalen babesa eskatzen duten interesdunaren interesak edo oinarrizko 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:

**1.- 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 gauzatea –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 legitimoak eta oinarrizko eskubideak zaintzeko neurriak egongo dira, arreta berezia jarriz 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.

2.- Barneko zuzenbidearen esparruan, **abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoak, Sindikatu Askatasunari buruzkoak**, 10.3 artikuluan honako hau ezartzen du sindikatu-ordezkariei buruz: sindikatu-ordezkariek, enpresa-batzordean izaterik ez badute, legeak enpresa-batzordeen edo administrazio publikoetan ezarritako ordezkaritza-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 gaietan.*



2. *Enpresa-batzordeen eta segurtasun zein higieñez 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 euron sindikatuetan afiliatutako langileak bereziki, eta modu berezian afiliatu horiek kaleratu edo zehatzen direnean.»*

3.- 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:

«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 zehatzen den moduan.*

*Enpresaburuak enpresa-batzordeari kontu jakin baten berri izan dezan eta aztertu ahal izan dezan egindako datu-transmisioa hartzen da informaziotzat. Kontsulta da iritzia elkarrekin banatzea eta enpresaburuak eta enpresa-batzordea elkarrekin hizketan hastea dena delako gaiari buruz; zenbait kasutan, gaiari buruz aurretzeko 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 tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa errespetatzen eta aplikatzen dela zaintzea, batez ere soldataren arloan.*

(...))»

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

«40. artikulua. Ordezkari-tza-organoen eginkizunak eta legitimazioa.

1. *Langileen batzordeek eta langileen ordezkariak, hala dagokienez, 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 Segurantzza eta enplegua direla-eta, eta, hala dagokionean, 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 ahal daukatela, eta ahal horrek, besteak beste, informazioa eskuratzeko eskubidea dakarrela.

Horren haritik, Auzitegi Gorenaren 427/2021 Epaiak, otsailaren 9koa, 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.»

Kontrol-lana egiteko eta langileen interesak defendatzeko ahalmen hori onartutakoan, egin zaigun kontsultari erantzuteko, aztertu behar da nola ukituko diren aipatutako eskubideak: alde batetik, sindikatu-askatasunerako eskubidea, Espainiako Konstituzioaren 28.1 artikuluan aldarrikatzen dena, eta bestetik datu pertsonalak babesteko oinarrizko eskubidea, Espainiako Konstituzioaren 18.4 artikulukoa.

Lehenago aipatu den Auzitegi Gorenaren 427/2021 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 duten jakiterik ez dagoenean.»

Gure iritziz, argi eta garbi harremana dago eskatutako informazioaren eta sindikatu-eginkizunak berezko duen kontrol-lanaren artean.

Hala ere, aztertu den datu-tratamendurako legitimazio-oinarria dagoela ezarrita, gogoan izan behar dugu Erregelamendu Orokorrean aldarrikatzen diren beste printzipio batzuk



bete behar direla. Zehazki, datuak minimizatzeari buruzko printzipioaz, 5.1.c) artikuluan jasotzen den horretaz ari gara. Artikulu horren arabera, datu pertsonalak egokiak, beharrezkoak eta ezinbestekoaren neurri mugatuak izango dira, haien tratamenduaren helburuen arabera.

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

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

Kasu honetan, Poliziaren eta Larrialdietako Euskal Sindikatuaren [...]ko ordezkariak bere kontsultan dio informazioa ez duela zertan jakin agente bakoitzaren izen-abizen eta guzti, baina informazioa banakatuta jaso behar duela. Beraz, gakoa da aztertzea, alde batetik, sindikatuak nola egikaritzen duten udalaren jardueraren erregulartasuna fiskalizatzeko eta kontrolatzeko ahalmena eta, bestetik, zein muga dauden udaltzaingoko agenteen datu pertsonalen babeserako.

Datuak Babesteko Euskal Bulegoaren iritziz, hori guztia aztertzea beharrezkoa da minimizazioaren printzipioa betetzeko eta, hala eginez gero, [...]ko Udalak sindikatuari igorri ahalko lioke eskatutako informazioa, banakatuta, baina agente bakoitza identifikatu gabe; horretarako, seudonimizazio-neurriak aplikatu beharko lituzke.

Azkenik, gogora ekarri behar da honako hau: sindikatuak, kontrol-eginkizuna egikaritzuz, datu pertsonaletara irispidea badu eta, gerora, datu horien tratamendua egiten badu, datuak babesteko araudia osorik bete beharko du; beraz, datu-bilketaren arrazoian zegoen helbururako erabili beharko ditu datuok, eta ez beste ezertarako, salbu eta egin nahi duen datu-tratamendurako legitimazio-oinarri bat badauka.

Vitoria-Gasteiz, 2022ko urriaren 10a