



## ENPRESA BATZORDEAK EGINDAKO DATU-ESKAERA BATI BURUZ XXXXX UDALAK EGINDAKO KONTSULTA BATEN GAINEKO IRIZPENA.

### AURREKARIAK

**LEHENENGOA:** 2011ko martxoaren 1ean XXXXX Udalak bidalitako kontsulta-idazki bat jaso genuen Datuak Babesteko Euskal Bulegoan. Idazki horren bidez, goian aipatzen den gaiari buruzko txostena eskatzen zen.

**BIGARRENA:** Kontsulta-idazkiak honakoa zioen:

*"XXXXX Udaleko Enpresa Batzordeak bi eskaera egin ditu:*

*Lehenkoa 8/2010 Errege Dekretuaren ondorioz egin den lansari murrizketarekin dago lotuta. Enpresa Batzordeak udal langile guztien abenduko nominak eskatu ditu, izan-abizenekin eta nominatik kendutako zenbatekoa.*

*Bigarren eskaeran udal langile guztien ordainsarien datua eskatzen duten bana-banan azalduta eta hileroko nominako kontzeptuak bereizita.*

*Alderdi juridikotik begiratuta, eskaerak hainbat zalantza sortzen ditu, hau da, badirudi ezin zaiola halako informazio pertsonalizaturik eman enpresa batzordeari interesdunaren adostasunik gabe.*

*Horretaz gain, ez dute zehazten zertarako behar dituzten datuak, eta gure ustez hori ezinbestekoa da datuak laga ahal izateko, datuak lagatzea zilegi bada. Zentzu horretan, CN7-003 eta CN11-005 irizpenek eta Datuak Babesteko Espainiako Agentziaren 2009ko martxoaren 10eko irizpenak diotenez, horrelako datuak ezin dira modu masiboan eta izaera orokorrarekin laga.*

*Hori dela eta, honako kontsulta egiten dugu:*

#### KONTSULTA

*Lehenengoa.- Eman ahal zaizkio nominako datuak kontzeptuka (soldata, destino osagarria, berariazko osagarria ....) Udaleko Enpresa Batzordeari eta/edo Langileen Batzordeari?*



*Bigarrena.- Arrazoitu egin behar dute eskatutako datuak zertarako erabiliko dituzten? Eta, nahiz eta arrazoitu, eskaera DBLOren aurka dago? eta, beraz, eskaera ukatu al da?*

**HIRUGARRENA:** Datu Pertsonaletarako Jabetza Publikoko Fitxategiei eta Datuak Babesteko Euskal Bulegoa sortzeari buruzko otsailaren 25eko 2/2004 Legearen 17.1 artikuluko n) letrak honako eginkizuna esleitzen dio Datuak Babesteko Euskal Bulegoari:

*“Lege honetako 2.1 artikuluko herri-administrazioek, erakundeek eta korporazioek datu pertsonalen babesari buruz egiten dizkioten galderei erantzutea, eta lege honen aplikazioaren pean dauden datu pertsonalen tratamenduari buruz beste pertsona fisiko edo juridiko batzuek egiten dizkioten galderei erantzutea.”*

Beraz, goiko arau hori kontuan hartuta, Datuak Babesteko Euskal Bulegoari dagokio egin diguten galderari erantzuteko txostena egitea.

## KONTUAN HARTZEKOAK

### I

Kontsultan planteatutako galderei erantzuteko, nahitaez aztertu behar da ea langileen datuak enpresako batzordeari lagatzea, datuak babesteko araudiaren araberakoa den ala ez.

Kontsulta-idazkiari atxikitako eskaeraren kopia kontuan hartuta, ikusten bada ere eskaera Enpresa Batzordeak aurkeztu zuela, irizpen honetan Enpresa Batzordeaz gain, langileen ordezkariak edo Enpresa Komitea aipatuko ditugu, bata zein bestea gauza bera delakoan, eta hartara, ematen den erantzuna berdin balioko duelakoan informazio-eskaera egiten duen organoa edozein dela ere.

Kontsulta-idazkiak esaten duenez, bertan aipatzen diren irizpenez gain, hau da, Datuak Babesteko Espainiako Agentziaren eta Datuak Babesteko Euskal Bulegoaren irizpenez gain, badira beste agentzia batzuen beste irizpen batzuk ere horrelako informazio eskaerek datu pertsonalak babesteari buruzko araudiaren ikuspegitik sor daitezkeen arazoak konpontzeko oinarrizko irizpideak finkatzen dituztenak. Irizpen horiek laburtzen saiatuko gara ondo lerroaldietan.

### II

Datuak Babesteko Espainiako Agentziak eta Datuak Babesteko Euskal Bulegoak hainbat irizpen egin dituzte argitzeko ea langile publikoen datuak ordezkari sindikalei lagatzeak datu pertsonalak babesteari buruzko legea betetzen duen ala ez, horretarako, jokoan zeuden eskubide guztiak ponderatuz, hau da, datu pertsonala babesteko eskubidea batetik, eta sindikatu askatasunerako eskubidea bestetik.



Bi eskubideak ponderatzeko, langileen ordezkariak sindikalari dagozkion funtzio eta eginkizunak finkatzen dituen araudia (Herri Administrazioen zerbitzuan diharduten langileen ordezkariak-organismoak, lan-baldintzak eta partaidetza arautzen dituen ekainaren 12ko 9/1987 Legea batez ere) eta Datuak Babesteari buruzko 15/1999 Lege Organikoa eta legea garatzen duen araudia batu behar dira.

Esan dezakegu, halaxe dela ematen baitu, erraza dela finkatzea Agentziak zein urrats eman dituen, eta zein ondorio atera dituen. Hona hemen labur-labur:

1.- Sindikatu-ordezkariek datu-eskaerak egiten badituzte, eta administrazioek eskaerak onartzen badituzte, horrek esan nahi du, datuak babesteko oinarriko eskubidearen ikuspuntutik begiratuta, datu pertsonalak lagatzeaz edo komunikatzeaz ari garela, hau da, interesduna ez den beste bati erakusten zaizkiola datu pertsonalak.

2.- Beraz, DBLOren 11. artikulura jo behar dugu, bertan dagoelako jasota lagapenei buruzko lege-erregimena.

Hona hemen manu horrek dioena, gure interesekoa baita:

*“1. Tratatu beharreko datu pertsonalak hirugarren pertsona bati komunikatu ahal izateko, ezinbestekoa izango da toki erakundearen eta lagapen-hartzailearen eginkizun legitimoekin lotuta dauden helburuetarako izatea, hau da, bakar-bakarrik horretarako izatea, eta interesdunaren alde aurreko adostasunarekin.”*

*2. Aurreko paragrafoan aipatutako adostasuna ez da beharrezkoa izango honelako kasuetan:*

*a) Lege batek baimentzen badu lagapena.”*

3.- Legeak xedatzen duen adostasuna zertan den aztertzeko, 9/1987 Legearen 9. artikuluaekin hasi behar dugu, bertan xedatzen delako langile-batzordeak eta langile-ordezkariek “Hiru hilean behin sailaren, organismoaren edo toki erakundearen langile-politikari buruzko informazioa jasotzeko” eskubidea izateaz gain, ondoko gaien inguruan jakitun egoteko eta entzunak izateko eskubidea ere badutela. Era berean, lege-aurreikuspen hori 30/1984 Legean aztertzen ari garen gaiarekin lotuta jasotako aurreikuspenekin elkartu behar da. Eta horrek guzti horrek ahalbideratzen dio Datuak Babesteko Espainiako Agentziari honako ondorioa ateratzea izaera orokorrarekin:

*“ ... lan-baldintzak zaindu eta babesteko eginkizuna langile-batzordeak du esleituta, eta eginkizun hori burutzeko ez da beharrezkoa dena delako organo edo bulegoan lan egiten duen pertsonalaren gaineko datu pertsonalen lagapen masiboak egitea. Bakar-bakarrik laga ahal izango dira pertsona jakinen datuak, baldin eta kontrol edo zaintza eginkizuna pertsona jakin bati buruzkoa bada, eta baldin eta pertsona horrek langile-batzordeari aurkeztu badio kexa.*

*Gure ustez, gainontzeko kasuetan kontrol eginkizuna egintzat joko da langile-batzordeari behar bezala disoziatutako informazioa lagaz gero. Disoziazioa egiteko prozedura 15/1999 Lege Organikoaren 3.f) artikuluan xedatuta dago. Disoziazioaren bitartez, langile-batzordeak zaintza eginkizunaren*



inguruabarren berri izan dezakete, pertsona zehatz baten gaineko daturik gabe.

Ondorioz, informazioa behar bezala eskatzen bada, datu-lagapena zilegi izango da, baina baldin eta datuak disoziatuta lagatzen badira, eta pertsona identifikatuen edo identifikagarrien daturik aipatu gabe egin beharko da. Horrela egin ezean, interesdunen adostasuna eskatu beharko d, 15/1999 Lege Organikoaren 11. eta 21. artikulua eskatzen dutenaren arabera". (Azpimarra Bulegoak jarri du).

Funtzionarioak izan beharrean, lan legepeko harremana duten langileak badira ere, ondorioa bera da. Hona hemen:

"1995eko martxoaren 24ko Langileen Estatutuen 64.1 artikulua dioenez, Enpresa Batzordeak honako eskumenak ditu. "Lege honetako 8. artikuluko 3. paragrafoa a) lerroaldean aipatutako moduan, kontratuen oinarrizko kopia jasotzeko eskumena; baita kontratuon luzapenen eta salaketan jakinarazpenak ere, gertatzen diren hurrengo hamar eguneko epean". Bestalde, 9. atal honakoa xedatzen du: "a) Lan-arloan, Gizarte Segurantzaren eta enplegu-arloan dauden arauak betetzen diren zaindu behar du, baita enpresan indarrean dauden itun, baldintza eta usadioak ere; eta, premiazkoa bada, bidezko diren lege-egintzak aurkeztu ahal izango dizkio enpresaburuari eta eskumenak dituzten erakunde edo epaitegiei" eta "b) Enpresan lana egiterakoan behar diren segurtasun eta higieneko baldintzak zaindu eta kontrolatu behar ditu, lege honetako 19. artikuluan aurreikusitako berezitasunak kontuan hartuta, eta hurrenkera hartan."

Enpresa Batzordeari edo Langileen Ordezkariei egiten zaizkien lagapenek Langileen Estatutuen 64.1 artikuluan aurreikusitakoa gainditzen badute, interesdunaren adostasuna beharko da nahitaez. kasu honetan ukitutako langileen adostasuna beharko da.

Beraz, Enpresa Batzordearen eskumenak kontuan hartuta, **ezinezkoa da langileen nominak eskuratu ahal izatea adibidez**. Honako agiriak emateko obligazioa dago bakarrik: TC-1 (Gizarte Segurantzako kotizazioen buletina da, eta bertan jasotzen dira enpresaren identifikazioari buruzko datuak eta zorraren zehaztasunak) eta TC-2 (hemen langileen identifikazioari buruzko datuak jasotzen dira, langileen kotizazio oinarriak eta ordainketa ordezkatuaren erregimeneko prestazioaren ordainketak).

4.- Aurreko hori arau orokorra bazen ere, bazegoen salbuespen bat produktibitatearen osagarriari buruz lor zitekeen informazioaren gainean. Salbuespena argi eta garbi zegoen, batetik, Funtzio Publikoa Eraldatzeko Neurriari buruzko abuztuaren 30eko 30/1984 Legearen 23.3 c) artikuluan, honakoa xedatzen baitzuen: "edozelan ere, dena delako erakundeko edo saileko gainontzeko funtzionarioak eta ordezkari sindikalak jakin egin beharko dute zein den funtzionario bakoitzak kontzeptu horren kontura eskuratzen duen zenbatekoa"; eta, bestetik, ekainaren 12ko 9/1987 Legearen 9.4 c) artikuluan. Artikulu horrek langile-batzordeei eta langile-ordezkariei "ondoko gaien inguruan jakitun egoteko eta entzunak izateko eskubidea aitortzen zien: funtzionario bakoitzak jasotzen duen zenbatekoa produktibitate osagarriaren kontura".



Auzitegiek ere argi dute kontu hau. Argigarriak dira Madrileko Justizia Auzitegi Nagusiaren 2003ko uztailaren 16ko eta 2005eko otsailaren 16ko epaiak, Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiaren 2007ko urtarrilaren 9ko epaia eta Asturiasko Justizia Auzitegi Nagusiaren 2008ko martxoaren 28ko epaia.

### III

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legea argitaratu zenean ere, Legeak ez zuen aldatu Datuak Babesteko Espainiako Agentziaren ildoak. Hala ematen du 565/2008 (kontsulta idazkian aipatzen du), 120/2008 edo 79/2009 txostenak ikusita.

Baina, produktibitate osagarriari buruzko informazio eskaerak direla eta, badirudi 2009ko maiatzaren 27ko txostenaz geroztik, “*Aldatu egin dela Agentziaren orain arteko irizpidea*”, eta badirudi orain (2009ko 275 eta 349 txostenetan berresten du Agentziak aldaketa) “... *Lege Organikoaren 11.1. a) artikulua ez duela baimentzen sindikatu ordezkari lagatzea enplegatu publiko bakoitzak produktibitate osagarriaren eta haborokinen kontura jasotzen duen zenbatekoa, eta, beraz, datu-lagapen hori egin ahal izateko, ukituen adostasuna behar dela*”.

Hona hemen irizpide aldaketa egiteko arrazoiak:

*“Estatuaren Abokatutza-Estatuaren Zerbitzu Juridikoaren Zuzendaritzak arreta handiz aztertu zuen 30/1984 Legearen 23.3c) artikulua indarraldiari buruzko auzia —enplegatu publiko bakoitzaren produktibitate-osagarria sindikatu-ordezkariek lagatzea gaitzen duen legea den aldetik—, eta 2009ko urtarrilaren 26ko irizpena eman zuen. Hona hemen irizpenak dioena:*

*“(...) Ikusi denez, zuzenean ezartzeko modukoa den Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren (EPOE) III. tituluaren IV. Kapitulura joz gero (Negoziazio kolektibo, ordezkari eta instituzio partaidetzarako eskubideari buruzkoa da), eta zehatzago esanda, kapitulu horretako 40. artikuluari erreparatu gero (Langileen ordezkari-organoen eginkizunak eta zilegitasunari buruzko artikulua), eta arretaz irakurtzen bada, ikusten da Lege horrek aurrekoak ez bezala (Herri Administrazioen zerbitzuan diharduten langileen ordezkari-organoa, lan-baldintzak eta partaidetza arautzen dituen ekainaren 12ko 9/1987 Legearen 9. artikulua, egun indargabetuta dago), ez diela langile-batzordeei eta langile-ordezkariei esleitzen, halakorik badago, produktibitate-osagarriaren kontura funtzionario bakoitzak jasotzen duen zenbatekoa jakiteko berariazko eginkizuna.*

*Hain zuzen ere, kontuan hartuz gero, goiko artikuluko horiek zein eginkizun esleitzen dizkien ordezkari-organoei, argi geratzen da legegileak 9/1987 Legeak esleitzen zizkien eginkizun berak izatea nahi zuela, produktibitate-osagarriaren kontura funtzionario bakoitzak jasotzen duen zenbatekoa jakiteko eginkizuna izan ezik. Izan ere, EPOEren 40. artikuluan eginkizun horren ordezkariak beste batzuk aipatzen dira, eta orokorrak dira. Esate baterako, EPOEren 1.a) artikulua honakoa xedatzen du: “Informazioa jaso behar dute langileen gaineko politikari buruz, eta datuak ordainsarien bilakaerari buruzko datuak bereganatu” eta 1.f) artikulua beste hau: “Dagokion Administrazioarekin*



*lankidetzan jardun behar dute, produktibitateari eusteko edo produktibitatea handitzeko hartu beharreko neurri guztiak hartzeko”.*

*Beraz, argi dago puntu honetan ez datozela bat jada indargabetuta dagoen 1987/9 Legearen 9. artikulua (artikulu horrek 30/1984 Legearen 23.3c) artikulua azken paragrafoaren azken zatian jasotako aurreikuspena zehaztea zuen helburua) eta indarrean dagoen EPOEren 40. artikulua (Lege honen III. Tituluaren IV. Kapituluaren dago jasota manu hau eta, beraz, zuzenen ezartzekoa da, 2008ko ekainaren 21eko Ebazpenak xedatzen duenez).*

*Goiko egiaztapena egin eta gero, eta Agentziaren irizpenak aztertu ondoren argitzeko ea 30/1984 Legearen 23.3 c) artikulua hirugarren paragrafoa indarrean dagoen, artikulu hori orain aztertzen ari garen 2/1987 Legearen 82.3 c) artikulua antzekoa izanik, eta 7/2007 Legearen xedapen indargabetzailean eta azken xedapenetatik laugarrena kontuan hartuta, atera zen ondorioa izan zen, ordezkari-organoei funtzionario bakoitzak produktibitate-osagarriaren kontura jasotzen duen zenbatekoa eskuratzeko duten eskubidea dela eta, Enplegatuen Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 40. artikulua eta 9/1987 Legearen 9. artikulua bateraezinak direla, eta, beraz, horrelako datu-lagatzeak indargabetuta daudela 7/2007 legea indarrean sartu zenez geroztik. Hona zer dioten Irizpenak:*

*“Nahiz eta Estatuko Administrazio Orokorrek uste duen, Administrazio horretako funtzio publikoaren legea indarrean egon artean 30/1984 Legearen 23. artikuluan xedatutakoa aplikagarria dela, aplikazioak badu muga bat, eta muga hori da lege-manu horretan xedatutakoa ez dela bateragarria EPOEn xedatutakoarekin.*

*Kasu honetan, zentro honen irizpena eskatzen duen auzia da ea ordezkari sindikalek produktibitate-osagarriaren kontzeptuaren kontura funtzionario bakoitzak zein zenbateko jasotzen duen jakin dezaketen ala ez. 30/1984 Legearen azken paragrafoaren 23.3 c) artikuluan aurreikusita dago artikulu hori. Baina, hala ere, argi dago aurreikuspen hori ez datorrela bat EPOEren 40. artikuluan xedatutakoarekin (40. artikulua III. Tituluko IV. Kapituluaren dago), kontrajarrita baitaude. Gainera, azken lege hori zuzenean aplikatzekoa da, eta, ondorioz, ulertu behar da EPOEren 40. artikulua indargabetu egiten duela 30/1984 Legearen 23.3 c) artikuluko azken paragrafoan xedatutako aurreikuspena; alde batera utzita ez dituela indargabetzen 30/1984 Legearen 23.3 artikuluko gainontzeko aurreikuspenak, ordainsari osagarri buruzkoak (izan ere, EPOEn ez da jaso aurreikuspen horiekin kontrajarrita dagoen bestelako araurik).*

*Azken finean, EPOEren xedapen indargabetzaile bakarrean eta azken xedapenetatik laugarrenean xedatutakoaren arabera eta Herri Administrazioarako Idazkaritza Orokorren 2007ko ekainaren 21eko Ebazpenaren lehengo jarraibidea ikusirik, ulertu behar da Funtzio Publikoa Eraldatzeko Neurri buruzko 30/1984 Legearen 23.3 c) artikulua azken puntuaren xedatutakoa —eta 9/1987 legearen 9.4 c) artikulua jasotzen du zehatz-mehatz— indargabetuta dagoela EPOEren 40. artikulua eraginez. Izan ere, hitzez hitz irakurriz gero artikulua, ematen du bertan behera geratu dela aurreko araudiak enplegatuen publikoaren sindikatu ordezkari esleitzen zien eginkizun hau: funtzionario bakoitzak produktibitate-osagarriaren kontura jasotzen duen zenbatekoaren berri izateko eta entzunak izateko eginkizuna.*



Egun ez dago legeetan jasota funtzionarioek produktibitate-osagarriaren kontura jasotzen duten zenbatekoa sindikatu-ordezkariei laga ahal zaienik, ez bada funtzionarioen adostasunarekin —15/1999 Lege Organikoaren 11.2 a) artikulua—. Beraz, kontsulta-egilea den Estatuko Abokatutzak bere txosten-proiektuan ondo esaten duenez, zenbateko horien gaineko daturik ezin zaie eman sindikatu-ordezkariei, funtzionario interesdunek ez badute hori egiteko adostasunik adierazten aldeztirik. Horregatik, 15/1999 Lege Organikoaren 11.1 artikuluan xedatutako aurreikuspenak erabat baliagarriak dira. Hona hemen 11.1 artikulua xedatzen duena: “Tratatu beharreko datu pertsonalak hirugarren bati komunikatu ahal izateko, ezinbestekoa izango da lagatzailearen eta lagapen-hartzailearen eginkizun legitimoekin lotuta dauden helburuetarako izatea, hau da, bakar-bakarrik horretarako izatea, eta interesdunaren aldeztirik adostasuna beharko da”.

Beraz, irizpenaren ondorioak dio Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legeak, indarrean sartu zenez geroztik, indarririk gabe utzi duela Estatuko sailek eta erakundeek zuten betebeharra funtzionario publikoen sindikatu-ordezkariei azaltzeko zein zenbateko jasotzen zuten funtzionario bakoitzak produktibitate-osagarriaren kontura. Beraz, indargabetzat jo behar dira, batetik, Funtzio Publikoa Eraldatzeko Neurriak buruzko abuztuaren 30eko 30/1984 Legearen 23.3 c) artikulua azken paragrafoa, eta, bestetik, Herri Administrazioen zerbitzuan diharduten langileen ordezkaritza-organoak, lan-baldintzak eta partaidetza arautzen dituen ekainaren 12ko 9/1987 Legearen 9.4 c) artikulua, ezen 7/2007 Legearen 40. artikulua oso garbi uzten baitu hori bere aurreikuspenetan. Eta hori dena hala dela ondorioztatzen dugu txosten honen edukian uztartu eta interpretatu ondoren 7/2007 Legearen xedapen indargabetzaile bakarra eta azken xedapenetatik laugarrena eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Estatuko Administrazio Orokorrean eta bere erakunde publikoetan nola ezarri arautzen duen 2007ko ekainaren 5eko Jarraibideen lehenengo jarraibidea.

Horregatik guztiagatik, egun ez dago legeetan jasota funtzionarioek produktibitate-osagarriaren kontura jasotzen duten zenbatekoa sindikatu-ordezkariei laga ahal zaienik, ez bada funtzionarioen adostasunarekin —15/1999 Lege Organikoaren 11.2 a) artikulua—. Beraz, kontsulta-egilea den Estatuko Abokatutzak bere txosten-proiektuan ondo esaten duenez, zenbateko horien gaineko daturik ezin zaie eman sindikatu-ordezkariei, funtzionario interesdunek ez badute hori egiteko adostasunik adierazten aldeztirik. Horregatik, 15/1999 Lege Organikoaren 11.1 artikuluan xedatutako aurreikuspenak erabat baliagarriak dira. Hona hemen 11.1 artikulua xedatzen duena: “Tratatu beharreko datu pertsonalak hirugarren bati komunikatu ahal izateko, ezinbestekoa izango da lagatzailearen eta lagapen-hartzailearen eginkizun legitimoekin lotuta dauden helburuetarako izatea, hau da, bakar-bakarrik horretarako izatea, eta interesdunaren aldeztirik adostasuna beharko da”.

137/2010 Txostenak osatu egin du interpretazio hori. Hona hemen txostenaren ondorioak:

- 7/2007 Legeak bertan behera utzi badu ere 30/1984 Legearen 23.3c) artikulua azken paragrafoa azken tartekia, ez du izan ondorioz lehenengo tartekiarekiko.



- Ondorioz, interesa duen saileko edo erakundeko funtzionarioek eskubidea izango dute produktibitate osagarriaren esleipenari buruzko datuak atzitzeko, 15/1999 Legearen 11.2 a) artikuluan jasotakoaren arabera, lehen aipatutako artikuluko lehenengo tartekiarekin bat eginda.
- Aitzitik, ordezkari sindikalek ezin izango dute atzitu beharrezkoa duten informazioa, baldin eta interesdunaren adostasuna edo oniritzirik ez badute. Hori hala da, bertan behera geratu delako 23.3.c) artikulua azken paragrafoko azken tartekia.
- Era berean, ordezkari sindikalek ezingo dituzte datu horiek tratatu, eta ulertu behar da langile batzordeak eta atal sindikalek ere ezin dutela.
- Komenigarria litzateke neurriak hartzea funtzionarioek dituzten ondoko bi eskubideak bateratzeko: produktibitate osagarria jakiteko eskubidea eta datu pertsonalak babesteko duten eskubidea; informazio hori jendaurrean jarri beharrik gabe, baina aldi berean informazioa eskuratzeko trabarik jarri gabe.

Azpimarratu behar da, lan legepeko langileei dagokienez, Langileen Estatutuen 64. artikuluko 9. idatz-zatiak zera dioela: “Legeek edo arauak ezarritakoa errespetaturik, hitzarmen kolektiboetan aukera egongo da artikuluko honek jasotako informazio- eta kontsulta-eskubideen edukiari eta gauzatzeko modalitateei buruzko xedapen bereziak ezartzeko, bai eta eskubide horiek gauzatzeko ordezkari-taldea maila egokienari buruzko xedapenak ezartzeko ere”.

Hona hemen zer dioen horri buruz 1999ko azaroaren 2ko Auzitegi Nazionalak (4. oinarri edo gogoeta juridikoa)

“ 64.1.9º a) artikuluarik buruz zera dio: Arau horiek ez dio batzordeari ahalik aitortzen beharrezkotzat jotzen duen informazioa eskatzeko enpresari.

64. artikulua xedatutakoaren argitan aztertuz gero atala, baieztatu behar da batzordeak berak dauzkan baliabideen bitartez lortu behar duela honakoak zaintzeko eta kontrolatzeko behar duen informazioa: laneko arauak, Gizarte Segurantzakoak eta enpleguak, indarrean dauden enpresako gainontzeko hitzarmenak, baldintzak eta ohiturak, eta laneko segurtasun eta higienaren esparruko baldintzak (64.1.9º a) y b) artikulua). Auzitegi Konstituzionalaren 1993-04-22ko Epaiaren arabera, Batzordeak dituen baliabideak honakoak dira: “kotizazioko dokumentuak” (1986-10-23ko A.-ren 87.3 artikulua; 1992-4-8ko A.-ren 95.3 artikulua eta 1996-02-22ko A.-ren 90.2 artikulua) eta enpresak nahitaez eman behar dizkionak. Eta enpresak nahitaez eman behar dizkionak dira legegileak Langileen Estatutuen 64.1, 39.2, 40.1, 41.2 eta 44.1 artikuluetan zehaztutakoak eta, halakorik badago, hitzarmen kolektiboan adierazitakoak; baliabide horiek egokiak eta nahikoa direla erabaki dutelako enpresa batzordeak langileen interesen defentsa, babesa eta sustapena egiteko ahalak erabiltzeko. Eta enpresari laneko edo ohiko araudian aurreikusitako informazioa eskatu ahal izango zaio, eta ez gehiago.”

Datuak Babesteko Euskal Bulegoak ez du arrazoirik goian adierazitako irizpideak aintzat ez hartzeko.

Egia esan, 2009ko maiatzaren 27ko txostenak dioenari erreparatzen badiogu " ... auzian zegoen lagapena bidezkoa zen ala ez erabakitzeko irizpide erabakitzailea guztiz juridikoa den gai bat ebaztearekin lotuta zegoen, eta gai hori zen 15/1999



Legea Organikoa ez zen beste arau bat ezarri behar ote zen eta ea beste arau hori indarrean ote zegoen”.

Beraz, konponbidea ez dator bakarrik datu pertsonalak babesteko oinarrizko eskubidea arautzen duen araudia interpretatzetik, 7/2007 Legeko xedapen indargabetzailea interpretatzetik ere badator. Hori dela eta, gogora ekarri behar dugu irizpen honetako I. gogoeta juridikoen xedatutakoa, han esandakoaren arabera, Datuak Babesteko Euskal Bulegoak datu pertsonalak babesteko oinarrizko eskubidearen gaineko interpretazioaz eta eskubidearen aplikazioaz jardun dezake, iritzi kualifikatua emanez; baina ezin du halakorik egin ordenamenduko beste arlo batzuekin. Beraz, Bulegoak ez duenez xedapen indargabetzailearen gaineko bestelako interpretazioen berri, ezin du interpretazio indargabetzailea alde batera utzi, eta interpretazioa aplikatu egin behar du, erabakigarria baita oinarrizko eskubideari zuzenean ukitzen dion alderdi bati dagokionez.

Gainera, Bulegoak ez du antzeman araudi autonomikoan (Funtzio Publikoaren Legearen 74. artikulua) gaiari buruzko espezialitaterik dagoenik. Eta horri gehitzen badiogu 7/2007 Legearen 2.1 artikuluan finkatutako ezarpen-eremua zein den, irizpen honek jasotzen duen ondorioa eta horkoa bat bera da.

## **ONDORIOA**

Enpresa batzordeari datuak komunikatu ahal izateko, titularren adostasuna beharko da edo datuak behar bezala disoziatuta egon beharko dute.

Vitoria-Gasteiz, 2011ko apirilaren 18a