



DATUEN BABESA LAN- HARREMANETAN

DBEA gidan oinarritua (2021eko maiatza)



Aurkibidea

Datu pertsonalen tratamenduaren kontzeptua	3
Datu pertsonalen tratamendurako oinarri juridikoa	3
Datu pertsonalen tratamenduari buruzko informazioa	5
Lan-arloan datuak babesteko eskubideak	6
Minimizazioaren printzipioa	6
Eginbeharrak eta obligazioak. Sekretua eta segurtasuna	7
Datuak babesteko ordezkaria	7
Nazioarteko datu-transferentziak	8
Hautaketa eta kontratazioa	9
Hautagai diren beste pertsonen datuak irispidean jartzea	9
Laneko harremanaren garapena	10
Datu biometrikoak	11
Salaketatarako barne-sistema - whistle blowing	12
Lanaldiaren erregistroa	12
Soldaten erregistroa	12
Laguntzak eta gizarte-ekintza	13
Kontziliazio- eta erantzunkidetasun-eskubideak	13
Bizi-aseguruak eta pentsioak	14
Datuak enpresa-taldeei lagatzea	14
Enpresen transmisioa	15
Azpikontratazioa	15
Genero-indarkeriaren eta jazarpenaren biktimen datuak babestea	16
Lan-harremana azkentzea	18
Langile ohien datuak lana aurkitzeko enpresei lagatzea	18
Sindikatu-kuotako deskontua	18
Enpresa-kontrola eta datuen babesa	19
Sarbide-kontrola	19
Bideozaintza	19
Geolokalizazioa	20
Soinean eramateko teknologia	20
Kontingentzia profesional edo arruntagatiko baja-kasuan lanera ez joatea kontrolatzea	21
Detektibe pribatuak	21
Langileen lege-ordezkariek datuak tratatzea	22
Datuak iragarki-tauletan argitaratzea	23
Datuak posta elektronikoz komunikatzea	23
Legez aurreikusitako kontsultaldiak	23
Osasuna zaintzea	24
Enpresaren eta prebentzio-zerbitzuaren arteko harremana	25

Datu pertsonalen tratamenduaren kontzeptua



DATU PERTSONALA (DP)	TRATAMENDUA	DP KATEGORIA BEREZIA
"Pertsona fisiko identifikatu edo identifikagarri bati buruzko informazio guztia" (4.1. art., DBEO)	Datu pertsonalen ganean edo datu pertsonalen multzoen ganean 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 (4.2. art., DBEO).	Pertsona fisiko baten arraza edo jatorri etniko, iritzi politiko, pentsamolde erlijioso zein filosofiko edo sindikatu-bazkidetzari buruzko informazioa ematen dutenak, datu genetikoak, pertsona fisiko baten identifikazio eskusiboa egiteko erabiltzen diren datu biometrikoak, eta pertsona fisiko baten osasunari zein bizitza sexualari edo sexu-orientazioari buruzkoak (9.1. art., DBEO). Oro har, debekatuta dago datu pertsonalen kategoria berezien tratamendua, salbuespenetan izan ezik (9.2. art., DPEO).

Datu pertsonalen tratamendurako oinarri juridikoa

Datu pertsonalen tratamendua ezin da gauzatu horretarako aukera dagoelako, datu horiek lortzea erraza delako edo etorkizunean agian erabilgarri izan daitezkeelako datu horiek; aitzitik, ezinbestekoa da tratamenduaren arduradunak xede horretarako legitimatzen duen «oinarri juridikoa» izatea (6.1. art. eta 9.2. art., DBEO).

6.1. art., DBEO (oinarri juridiko orokorrak)

- a. Interesdunak bere datu pertsonak 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 ganean ez dauden datu pertsonalen babesa eskatzen duten interesdunaren interesak edo oinarrizko eskubide eta askatasunak, bereziki interesduna haur bat denean.

9.2. art., DBEO (kategoria bereziko datuen tratamendurako debekuaren salbuespenei dagozkien oinarri juridikoak). Aurreko 1. zenbakia (datu pertsonalak tratatzeko debekua) ez da aplikatuko baldin eta gorabehera hauetako bat gertatzen bada:

- a. Interesdunak berak **berariaz baimena** eman badu datu pertsonal horiek tratatzeko, adierazitako xedeetako bati edo gehiagori begira; salbuespena izango da Batasuneko edo estatu kideetako zuzenbideak ezartzen badu interesdunak ezin duela kendu 1. zenbakian aipatzen den debekua (baina DBEDBLOren 9.1. artikulua debekatu egiten du datuen tratamendua, baita ukituaren adostasuna izanik ere, tratamenduaren helburu nagusia ukituaren ideologia, afiliazio sindikala, erlijioa, sexu-orientazioa, sinesmenak edo arraza- edo etnia-jatorria identifikatzea denean).
- b. Tratamendua beharrezkoa bada **tratamenduaren arduradunak edo interesdunak lan-zuzenbidearen eta segurtasun eta babes sozialaren alorrean dituen betebeharrak konplitzeko eta eskubide espezifikoak egikaritzeko.**
- c. Tratamendua beharrezkoa bada interesdunaren edo beste pertsona fisiko baten **bizi-interesak babesteko**, baina interesdunak gaitasunik ez badu adostasuna emateko arrazoi fisiko zein juridikoen ondorioz.
- d. **Helburu politikoa, filosofikoa, erlijiosoa edo sindikala duen fundazio batek, elkarte batek edo irabazi-asmorik gabeko beste edozein erakundek** egiten badu tratamendua, bere jardura legítimoen esparruan eta behar diren bermeekin.
- e. Tratamenduak hartzen baditu **interesdunak argiro publiko egin dituen datu pertsonalak.**
- f. **Tratamendua beharrezkoa bada erreklamazioak formulatzeko, egikaritzeko edo aldezteko, edo epaitegiek beren funtzio judiziala betetz jarduten badute.**
- g. Tratamendua beharrezkoa bada funtsezko **interes publiko berezi bati buruzko arrazoiak** direla medio, Batasuneko edo estatu kideetako zuzenbidean oinarri hartuta.
- h. Tratamendua beharrezkoa bada **prebentzio-medikuntzaren edo laneko medikuntzaren helburuetarako, langilearen lan-gaitasuna ebaluatzeko, diagnostiko medikorako, laguntza edo tratamendu sanitario edo soziala emateko, edo laguntza sanitario eta sozialerako sistemak eta zerbitzuak kudeatzeko.**
- i. Tratamendua beharrezkoa bada **osasun publikoaren alorreko interes publikoari buruzko arrazoiak** direla medio (esate baterako, osasunaren aurkako mugaz gaindiko mehatxuetatik babestea, edo **osasun-laguntzaren eta medikamentu edo osasun-produktuen kalitate-maila altua bermatzea**).
- j. Tratamendua beharrezkoa bada **interes publikoaren izenean artxibatzeari begira, edo ikerketa zientifiko edo historikoari edo estatistikari begira.**

Enplegatzaileak langileen datuak tratatzea zilegi da:

1. Tratamendua beharrezkoa bada interesduna parte den **kontratu bat gauzatzeko** edo interesdunaren eskariz kontratu aurreko neurriak aplikatzeko (6.1. art.b, DBEO). Enpresak langileei buruzko datuak trata ditzake, hala nola izena, abizenak, jaioteguna, sexua, nazionalitatea, aurretiazko prestakuntza edota kontratua gauzatzeko eta lanerako beharrezkoa den beste edozein.
2. «Tratamenduaren arduradunari aplikagarria zaion **lege-eginbeharra** betetzeko» (6.1.c art. DBEO). Oinarri juridiko horrek datuak tratatzea ahalbidetzen du, legeak ezarritako betebeharrak betetzeko beharrezkoa denean (adibidez, Gizarte Segurantzaren kotizatzeak, zerga-betebeharretarako, lanaldiaren erregistrarako, langileen ordezkari informazioa emateko eta kontsultatzeko, etab.) edo hitzarmen kolektiboak ezarritako beharretarako beharrezkoa denean.
3. 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 oinarritzeko eskubide eta askatasunak (6.1. art.f DBEO). (Lantaldeko laneko datuen tratamenduari buruzko 2/2017 Irizpena, 29. artikulua: «Zilegi den interes baterako egiten badu eskaera enpresaburuak, tratamenduaren xedeak zilegi izan behar du; aukeratutako metodoak edo teknologia espezifikoak beharrezkoak eta proportzionatuak izan behar dute, ahalik eta intrusio txikienekoak; eta langileen oinarritzeko eskubide eta askatasunekin oreka gordetzen dela bermatzeko neurriak hartu dituela erakusteko ahalmena izan behar du enpresaburuak») Adibidea: pertsona juridiko baten kasuan, zerbitzuak ematen dituzten pertsona fisikoen datuak, harremanetan jartzeko, eta horien funtzioari eta postuari buruzkoak, hala dagokionean.
4. Salbuespen gisa: interesdunaren edo beste pertsona fisiko baten bizi-interesak babestea.

- **2/2017 Irizpena, lantaldeko laneko datuen tratamenduari buruzkoa**, 291. art.) «Oso zaila da laneko datuen tratamendurako oinarri juridikoa izatea **adostasuna**, ez bada langileek ezezkoa eman dezaketenean, kontrako ondoriorik jasan gabe [...] Salbuespenezko egoeretan izan ezik, adostasuna ez den beste oinarri juridiko bat hartu beharko dute oinarritzat, hala nola beren interes legitimorako datuak tratatu beharra izatea. Dena den, interes legitimoa ez da aski, bere baitan, langileen eskubide eta askatasunekiko lehentasuna izan dezan».
- **Auzitegi Gorenaren 2015-09-21eko Epaia (259/2014 Errek.)**: Esklusiboki aurka egiten diogu lan-kontratuan honako hau agertzeari, klausula edo mota espezifiko gisa: langileak bere adostasun «boluntarioa» ematen duela, aipatutako datu pertsonalak emateko eta kontratuan xedatutako eran erabil ditzan enpresak; izan ere, kontratuko alderik ahulena da horrela langilea, eta kanpoan utzi behar da kontratuko ahulezia horrek funtsezko eskubide baten aurreikuspen negoziolari hark eman diezaiokeen adostasuna akasteko aukera; uler baitaiteke, inguruabarrak kontuan hartuta – enpleguan, hau da, urria den ondasun batean sartzeko unea da–, ematen den **baimen hori ez dela erabat askea eta boluntarioa**.

Datu pertsonalen tratamenduari buruzko informazioa



INFORMAZIOA EMATEKO BETEBEHARRA

Langileei, labor eta modu garden, ulergarri eta eskuragarrian, hizkera argia eta erraza erabilita.

Informazioa geruzaz geruza ematea gomendatzen da (**datuak biltzeko dokumentuetako informazio-klausulak, mezu elektronikoak, lege-oharrak, kartelak, etab. + webguneko Datuen Babesari buruzko lege-ohartarazpenerako linka**).

Kontratuan edo eranskin baten bidez informazio-klausula txertatzea bitarteko egokia da informazio-eskubidea bete ahal izateko.



EPEAK

Datuak biltzen diren unea.

Datuak ez badira eragindako pertsonarengandik lortu, hilabeteko epea, edo horiek erabili aurretik.

Informazioa jasotzea ez da baimentzearen baliokidea

Lan-harremana sortu ondorengo datuen tratamendu berriei buruzko informazioa eman behar du enpresak

Lan-arloan datuak babesteko eskubideak

1.- Irispide-eskubidea (15. art., DBEO).

2.- Zuzentzeko eskubidea (16. art., DBEO).

3.- Ezerezteko eskubidea (17. art., DBEO). Ezerezteko eska daiteke:

- Datuak jadanik ez badira beharrezkoak.
- Tratamendurako adostasuna bertan behera uzten bada.
- Tratamendua legez kontrakoa bada.
- Pertsonak tratamenduari aurka egiten badio, eta jada beharrezkoa ez bada laneko kontratua gauzatzeko eta betetzeko.
- Lege-betebehar batengatik. Ezerezteko prozedura:
 - a. Erabiltzeko aldiaren zehaztapena eta erabileraren xedearen amaiera.
 - b. Datuak kontserbatzeko aldia.
 - c. Blokeo-aldia (datuak ezin dira manipulatu, ez eta aldatu ere).

4.- Tratamendua mugatzeko eskubidea (18. art., DBEO).

- Datu pertsonalak zehatzak ez badira.
- Enplegatzailearen tratamendua legez kontrakoa bada.
- Datuak ez badira beharrezkoak tratamendurako.
- Tratamenduaren aurka egin bada.

5.- Datuak transferitzeko eskubidea (20.art., DBEO).

6.- Aurka egiteko eskubidea (21. art., DBEO).

7.- Banakako erabaki automatizatuen xede ez izateko eskubidea (22. art., DBEO).

Minimizazioaren printzipioa

- Enplegatzailea EZ dago legitimatuta edozein datu pertsonal mota ezagutzeko, kontratu-harremanaren aitzakia jarrita.
- Datuen **minimizazioaren printzipioan** oinarrituta, datu pertsonalek egokiak, beharrezkoak eta ezinbestekoaren neurrira mugatuak izan behar dute, haien tratamenduaren helburuen arabera.
- Hauek dira **beharrezko datu pertsonalak**: izena, sexua, NANA, Gizarte Segurantzako kide-zenbakia, nazionalitatea, desgaitasuna, jaioteguna.
- **Ez dira beharrezkoak honako datu hauek**: sareko erabiltzaile-izena, irudi-eskubideak lagatzeari dagozkionak...
- **Kontratua gauzatzeko datuen beharra haztatu egin beharko da**, datu hauei dagokienez: helbidea, helbide elektronikoa, telefono-zenbakia edo bankuko kontua.



Eginbeharrak eta obligazioak. Sekretua eta segurtasuna

5. art., DBEDBLO

- Konfidentzialtasun-eginbearra (adibidez, lan-mahaiak dokumentaziorik gabe garbi izatea).
- Sekretu profesionala

Beharrezkoa da pertsonen kudeaketarako politika bat izatea:

- Irispide-profilen definizioa.
- Prestakuntza-prozeduren zehaztapena.

Gomendioak:

- Giza Baliabideen arloko kideen funtzioak eta erantzukizunak diseinatzea.
- Giza Baliabideen arloko pertsonak prestatzea.
- Datuekin kontaktua izan dezaketen pertsonak ohartaraztea eta prestatzea.
- Datuak babesteko ordezkariarekin aurrez argitzea zalantzak.

Datuak babesteko ordezkaria

39. art., DBEO (datuak babesteko ordezkariaren eginkizunak):

- **Informazioa eta aholkularitza ematea** tratamenduarekin diharduten langileei, esleitzen zaizkien betekizunei buruz.
- **Gainbegiratzea** datuen babesari buruzko araudia betetzen dela, barnean hartuta erantzukizunen esleipena, kontzientziazioa eta tratamenduaren eragiketetan parte hartzen duten langileen prestakuntza, eta kasuan kasuko auditoriak.
- Eskatutako **aholkularitza** eskaintzea datu-babesaren gaineko eraginaren ebaluazioaren inguruan, eta haren aplikazioa gainbegiratzea.
- **Kontrol-agintaritzarekin lankidetzan aritzea** (Datuak Babesteko Espainiako Agentzia).
- Kontrol-agintaritzarekiko **harremanetarako gune** moduan jardutea tratamenduari buruzko gaietan, eta **kontsultak egitea**.
- Bere eginkizunak betetzen dituenean, behar bezalako arreta jartzea tratamendu-eragiketei lotutako **arriskuei**, kontuan hartuta tratamenduaren nolakotasuna, irismena, testuingurua eta helburuak.



Nazioarteko datu-transferentziak

Halakotzat hartzen dira Europako Esparru Ekonomikotik (EEE) kanpora egiten diren datu pertsonalen transferentziak, bai datuak tratamenduaren ardura duten beste batzuei jakinarazten zaizkienean (kasu horretan esportatzailea eta inportatzailea dira tratamenduaren arduradunak), bai EEEtik kanpo ezarritako tratamendu-eragile batek zerbitzuak ematea dutenean helburu. Azken kasu horretan, esportatzailea tratamenduaren arduradun bat edo eragile bat izango da, eta datuen inportatzailea, tratamenduaren eragile bat edo azpieragile bat.

Nazioarteko transferentzien erregimena sinplifikatu egin du DBEOk:

- DBEOren bidez, ezabatu egin da egokitzen-erabaki bat hartuta duten herrialdeetara datuak transferitzen direnean Datuak Babesteko Espainiako Agentziari jakinarazteko betebeharra, edo DBEOren 49. artikuluan aurreikusitako salbuespenak aplikatuz egiten direnko betebeharra; salbuespen da, duen berezitasunagatik, transferentzia, zilegi eta premiazko arrazoiek bultzatuta, tratamenduaren arduradun batek egiten duen kasua, betiere, DBEOren 49.1 artikuluko bigarren paragrafoan eskatzen diren betekizunak betetzen badira.
- Halaber, kendu egiten da, oro har, Datuak Babesteko Espainiako Agentziaren aurretiazko baimena lortzeko betebeharra, berme egokien ekarpenen oinarritzen direnean transferentziak; beharrezkoa soilik kasu honetan izango da: transferentziarako emandako bermeak Europako Batzordeak edo kontrol-erakunde batek eta Europako Batzordeak ere onartutako klausula-ereduekin bat ez datorren kontratu batean biltzen direnean, edo agintarien eta erakunde publikoen arteko transferentzietarako akordio administratiboetan sartzen direnean bermeak.

Hortaz, nazioarteko datu-transferentziak kontrol-agintaritzaren baimen beharrik gabe egin ahal izango dira:

- a. Hartzailea Europako Batzordeak babes-maila egokiko eremutat aitortutako herrialde edo lurralde batean kokatutako erakundea denean.
- b. Interesdunek eska daitezkeen eskubideak eta lege-ekintza eraginkorrak izan ditzaten berme egokiak ematen direnean; hauen bidez, zehazki:
 - Agintarien edo erakunde publikoen arteko tresna juridiko lotesle eta derrigorrezko bat.
 - Konpainia multinazionalen kasurako arau korporatibo lotesleak.
 - Europako Batzordeak kontratuatarako finkatutako klausula-ereduak, edo kontrol-agintari batek finkatu eta Europako Batzordeak onartutakoak.
 - Jokabide-kode bat, edo ziurtapen-mekanismo bat.
- c. DBEOko 49. artikuluan aurreikusitako salbuespenen bat sortzen denean, interesdunaren berariazko adostasuna, esaterako, edo interesdunaren eta tratamenduaren arduradunaren arteko kontratua gauzatzeko datuak transferitu beharra dagoenean.

Aurrez Datuak Babesteko Espainiako Agentziaren baimena beharko da, berme egokiak honako hauen bidez ematen direnean:

- Kontratu-klausula espezifikoak.
- Agintarien edo erakunde publikoen arteko akordio administratiboak.

Nazioarteko datu-transferentziak jakinarazi egin behar zaizkie eragiten dietenei, eta tratamendu-jardueren erregistroan txertatu behar dira (13. eta 30. art., DBEO).



Hautaketa eta kontratazioa

- Hautaketa-prozesuan datuak tratatzeko, **ez da adostasunik beharko**.
- Komeni da **inprimaki-ereduak** izatea, curriculumak biltzeko eta horiek aurkezteko prozedura bat izateko.
- Curriculumak interesdunak bidaltzen badu: **hura jaso dela** jakinarazteko **prozedura**.
- Enpresak du hautagaiak aurkeztutako **dokumentazioa zaintzeko ardura**.
- **Behar-beharrezkoak diren datuak** bilduko dira soilik (**minimizazioa eta helburua mugatzea**).
- **Datu pertsonalak dira hautaketa-prozesuan biltzen diren balorazioak eta irudipenak**.
- Hautagaia ez dago behartuta enplegatzaileari **sare sozialetan arakatzen** uztera, ez hautaketa-prozesuan eta ez kontratua gauzatu bitartean:
 - Enplegatzaileak ezin ditu tratatu sare sozialetan bildutako datuak.
 - **Proportzionaltasun-printzipioa, esku-hartze minimoa eta informazio-eskubidea**.
- Laneko elkarrizketako erantzunek ez dute adierazten datuen tratamendurako isilbidezko baimena eman dela.
- **Aldi Baterako Laneko Enpresak** arduratuko dira haien esku jarritako pertsonaren datuak tratatzeaz.
- Ez da onartuko **algoritmoak** erabiltzeak diskriminaziorik eragitea.
- Kontuan hartu beharko da pertsonak esku hartzeko bide bat ematea, norbaitek hala eskatzen badu, eta halaber, hautagaiak bere iritzia eman dezan eta erabakiaren kontra egiteko aukera izan dezan bide bat ere emango da.

Bereziki babestutako datuak

1.- Osasun-azterketak:

- Etorkizuneko enplegurako egokitasuna.
- Prebentzio-medikuntzaren eskakizunak betetzea.

2.- Proba psikoteknikoak edo psikologikoak:

- Adostasuna.
- Proportzionaltasuna.

Hautagaiak sarbidea izango du hauetan:

- Prozesuaren emaitzetan; eta hautaketa-irizpideak ezagutu ahal izango ditu.
- Baina ez du izango sarbiderik hautagai diren gainerako pertsonen datuetan.

Hautaketarako aldia amaitu ondoren

- Hautagaia hautatua ez bada, baimena eskatu beharko da **etorkizunean datuak tratatu ahal izateko** (hutsik geratutako postuetarako datu-basea).
- Bestela, curriculumak suntsitu egingo da, eta datu pertsonalak ezabatu eta blokeatu egingo dira.

Hautagai diren beste pertsonen datuak irispidean jartzea

- Oro har, enpresa enplegatzaileak ezin ditu zabaldu langile baten datu pertsonalak lankideen artean, eragiten dion pertsona horren adostasunik gabe; baina, EBko Justizia Auzitegi Gorenaren 2012/04/19 epaian, erreklamazio bat egiteko behar den informazioa jakiteko eskubidea aipatzen da, enplegurako sarbidean edo sustapen profesionalen diskriminazio bat izan dela iritzita.
- Konkurrentzia-norgehiagoka; beste hautagai batzuen kualifikazio profesionalari buruzko informazioa jakiteko eskubidea, eta, bereziki, balorazio handiagoa lortu dutenena.
- Datuen babesarekin bateragarria:
 - Ez da ukituen adostasunik eskatzen horretarako.
 - Datuen minimizazioaren printzipioa (ez zaio eskatzaileari eskuera jarriko hautagai diren beste pertsonen curriculumak; aitzitik, mugatua izango da, prestakuntzara, lanbide-esperientziara eta erreklamazioa gauzatzeko berariaz beharrezkoak diren datuetara mugatua). Oro har, ez zaie utziko normalean honako informazio hau eskuratzen: izena, argazkia, posta-helbidea edo helbide elektronikoa.
 - Xede-printzipioa.
 - Datuek disoziatuak izan behar dute.
- Erreklamazioaren xedea zein den kontuan hartuta, zenbait datu jakinetan sarbidea eman daiteke, hala nola adinari, arrazari edo sexuari buruzkoetan.

Laneko harremanaren garapena

- Ezaugarri hauek izan behar dituzte datuek: **egokiak, beharrezkoak eta mugatuak**.
- Pertsonen datuen tratamenduari eragiten dioten **aldaketen** berri emango zaie.
- **Ez** da bilduko jardueraren garapenerako beharrezkoa ez den informazio gehigarria jakiteko bidea ematen duen **alferrikako edo gehiegizko daturik**.
- Datuak tratatzean, **proportzionaltasun-printzipioa** aplikatuko da.
- **Minimizazioaren printzipioa**

1.- Bezeroen aurrean pertsonak identifikatzea

- Izen-abizenak dituzten identifikazio-txartelen eskakizunetan, zuhurtasunez:
 - Jendaurreko jarduerak edo segurtasun-arrazoiak daudenean.
 - Identifikaziorako behar-beharrezkoa den gutxieneko informazioa.
- Argazkiak erabil daitezke adostasuna eskatu beharrik gabe, helburua mugatzearen printzipioa errespetatuz.

2.- Jarduerari buruzko datuak argitaratzea

- Interes legítimoaren eta eragindako pertsonen eskubide eta interesen kaltearen arteko haztapena:
 - Oinarri juridikoa.
 - Interesen haztapena.
 - Argitalpenak ezin du izan bereizkuntzarik gabekoa.
 - Ahalik eta kalte gutxien eragiteko moduan egin behar da.
 - Ezin da erabili etorkizuneko tratamenduetarako.

3.- Nominak

- Ez du eman behar alferrikako edo gehigarrizko informaziorik (adibidez, sindikatu-bazkidetzaren aipamena).
- Gomendioa: hobe sindikatu-kuota agertzen ez bada bere horretan nominan, hirugarrenek irispidean izan baitezakete nomina beste erabilera batzuetarako.

4.- Datu pertsonalen kategoria bereziak

- **Oro har, debekatuta dago** datu pertsonalen kategoria berezien tratamendua.
- Será lícito (art. 9.2 RGPD):
 - Baimena eman badu*.
 - Beharrezkoa bada lan-jarduera hobetzeko eta garatzeko.
 - Bere jarduera legítimoaren esparruan egiten bada.
 - Argiro publiko egindako datuak badira.
 - Erreklamazioak egiteko beharrezkoa bada.
 - Prebentzio-medikuntzaren edo laneko medikuntzaren xedeetarako beharrezkoa bada, edo langilearen lan-gaitasuna ebaluatzeko.

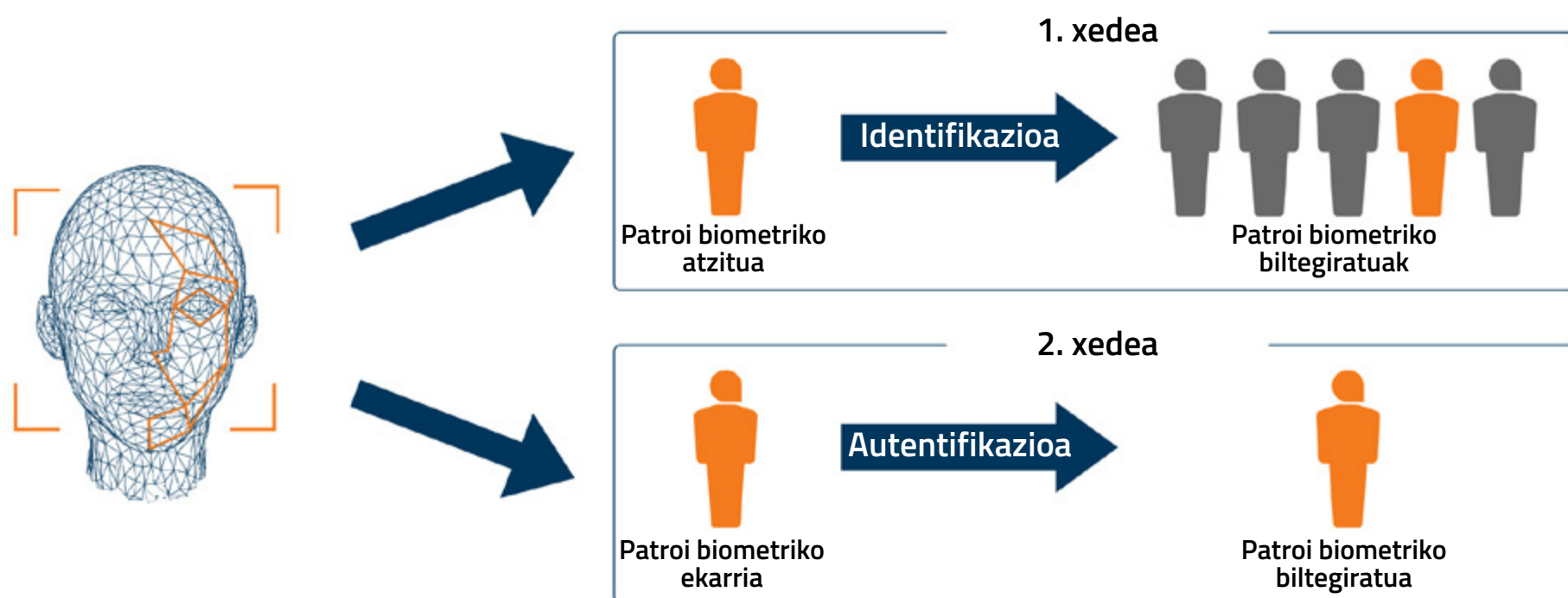
**Baina zenbait datu ezin dira tratatu adostasuna dagoenean ere; 9.1. art., DBEDBLO: ideologia, afiliazio sindikala, erlijioa, sexu-orientazioa, sinesmenak edo arraza- eta etnia-jatorria.*

Ez dago legitimaziorik honako hauei buruzko datuak eskatzeko:

- Afiliazio sindikala
- Ideologia politikoa
- Erlijio-sinesmena
- Sexu-orientazioa

Datu biometrikoak

- Datuen kategoria berezia osatuko dute, pertsona fisiko bat modu unibokoan identifikatzera zuzendutako tratamendu tekniko espezifiko baten mende jartzen direnean soilik.
- Egiaztapen edo **autentifikazio** (banan-banakoa) biometrikoaren eta **identifikazioaren** (bat beste askorekiko) arteko bereizketa.
- Identifikazio-kasuak direnean soilik hartuko dira kategoria berezitzat, eta ez egiaztapen/autentifikazio-kasuak direnean.
- Enpresaburuaren ahala (20.3 art. Langileen Estatutua).



Bermeak:

- Langileari jakinarazi egin behar zaio.
- Enpresa fabrikatzaileek datuak babesteko sisteman txertatu behar dute (ezabaketa automatikoak).
- Plantilla biomedikoak.
- Biltegitratzea.
- Ez dira berriro erabiliko beste xede baterako.
- Zifratzeko teknologietan oinarritutako mekanismoa.
- Datuak biltzeko xedea desagertzean ezeztatu egingo dira.
- Eraginaren ebaluazioa.



Salaketatarako barne-sistema - whistle blowing

- Bai pertsona salatzaileek eta bai salatuek ere sistemaren eta datuen tratamenduaren berri izan behar dute (norbanako bakoitzak edo kolektibo gisa).
- Proportzionaltasun-printzipioa.
- Helburua mugatzearen printzipioa.
- Compliance officer edo tratamenduaren eragile den pertsonarengana jotzeko aukera.
- Giza baliabideen sailak zehapen-prozeduraren kasuan soilik joko du datuetara.
- Ikerketarako beharrezkoa den epean soilik gordeko dira datuak (sisteman edo salaketen tresnan), 3 hilabetez, gehienez ere.



Lanaldiaren erregistroa

- 34.9 art., LE: lanaldiaren hasierako eta amaierako ordutegia. 4 urteko kontserbazio-epea.
- Datuen tratamendua da, pertsona identifikatzeko bidea ematen duenez.
- Kontuan hartu behar dira alderdi hauek:
 - Ahalik eta inbasio-izaera gutxiena izango du.
 - Oinarri juridikoa eta legezko betebeharra.
 - Laneko Ikuskaritzari helaraz dakioke.
 - Informazioa jasotzeko eskubidea eta DBLOn jasotzen diren eskubide guztiak.
 - Tratamenduaren jardueren erregistroan sartuta.
 - Eraginaren ebaluazioa.
 - Minimizazioaren printzipioa.
 - Ezin du izan sarbide publikorik, eta ezin du hirugarrenek ikusteko moduan egon.
 - Enpresa enplegatzailea da tratamenduaren arduraduna.
 - Xede bakarra lanaldia kontrolatzea da, xede-printzipioa.



Soldaten erregistroa

- 28.2. art., LE. Legezko betebeharra.
- Ez du justifikatzen datuen tratamendua.
 - Soldaten batez besteko balioak.
- Pertsonalak ez diren datu disoziatuak (pertsonalak izan daitezke pertsona gutxi diren kasuan).
 - Segurtasun-neurriak, informazioa emateko betebeharra eta konfidentzialtasuna aplikatzen dira.
- Ez da aurreikusten informazio-eskubidea, ez eta irispide-eskubidea, zuzentzekoa, aurka egitekoa eta ezereztekoa ere, datu pertsonalen tratamendua ez denez.
- Erregistroko kontsulta legez araututa dago.



Laguntzak eta gizarte-ekintza

- Tratamenduaren oinarri juridikoa: lan-kontratua eta hitzarmen kolektiboa/enpresa-itunak.
- Langileak datuen babesari buruzko informazioa jasotzeko eskubidea du.
- LLO (langileen legezko ordezkaritza): 64.7 b) art. LE; enpresako gizarte-laguntza kudeatzen edo izapidetzen parte hartzeko eskubidea, eta, beraz, gizarte-ekintzaren onuradun diren langileen zerrenda irispidean izatekoa, ordezkaritza-funtzioak betetzean.
- Datuen minimizazioaren printzipioa.
- Emakida argitaratzeari dagokionez:
 - Norgehiagokakoa ez denean, indibidualizatu egiten da.
 - Norgehiagokakoa denean, eskatzaileek emaitzak ezagutu ahal izango dituzte, behar-beharrezkoak diren datuekin (ez webgunerik, ez taula publikorik).
 - Datuen kategoria bereziekin ari bagara (adibidez, desgaitasunen bat dutenei zuzendutako laguntzak), anonimizatu egin behar dira (laguntzaren emakida argitaratzeak ez du biderik eman behar eragiten dion pertsona identifikatu ahal izateko).



Kontziliazio- eta erantzunkidetasun-eskubideak

- Enpresak langilearen datu pertsonalak tratatzea beharrezkoa da honako eskari hauek onartzeko eta kudeatzeko: kontratua eteteko eskaria (kontratua etetea eta eszedentzia, LEko 45.-47. artikulak), baimen-eskariak (LEko 37. art.) eta lanaldia aldetzeko eskaerak (LEko 34.8. art.), horien helburua lan-bizitza, bizitza pertsonala eta familia-bizitza uztartzeko eskubideak bideratzea denean. Kasu askotan, eskubide horiek gauzatzeko datu pertsonalak tratatu behar ditu hirugarren batek, horiek bultzatu dituen egintza den neurrian.
- Oinarri juridikoa: lan-kontratua eta hitzarmena/enpresa-itunak.
- Beharrezkoa izan daiteke datuen kategoria berezien tratamendua, adibidez, baimenak senitartekoen osasunari buruzko datuak aipa ditzakeelako.
- DBEOko 9.2.b) artikuluko kategoriabereziko datuen tratamendurako aukera sor daiteke, beraz, eta, horri dagokionez, bermeak ezar ditzakete hitzarmenek.
- Datuen minimizazioaren printzipioa.



Bizi-aseguruak eta pentsioak

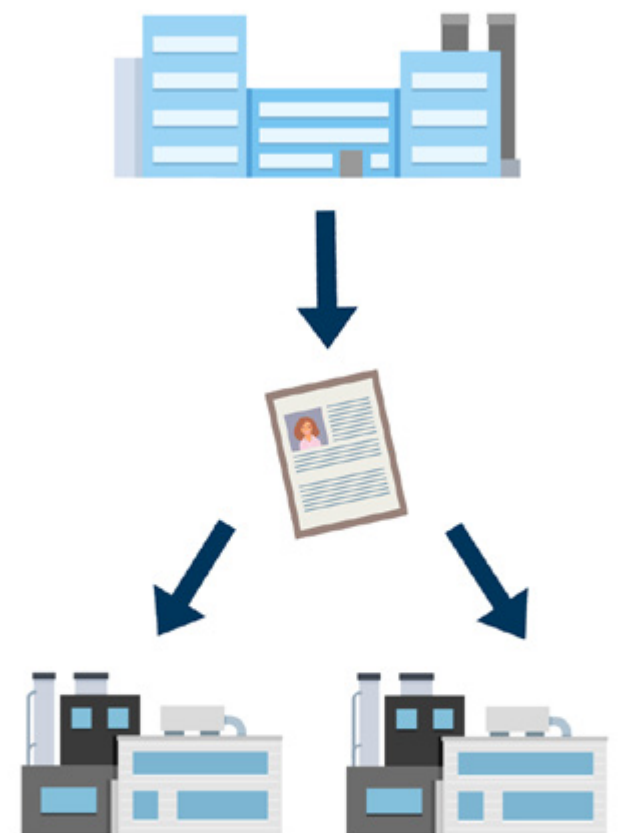
- Oinarri juridikoa: lan-kontratua eta hitzarmena/enpresa-itunak.
- Tratamendu mota bat baino gehiago gauzatu dezake enpresak:
 - Aseguru-etxeari identifikazio-datuak eta kontaktua helaraztea.
 - Kontratuari buruzko datuak biltzea.
- Kasu guztietan, beharrezkoa da pertsonari horren berri ematea.
 - Lan-kontratuan.
 - Berariazko informazioa.
- Langilearekin lotutako senitarteko edo pertsonen datuak izan daitezke: minimizazioaren printzipioa eta helburua mugatzea.
- Datu-bilketarako prozedura zehaztu egin behar da.
- Konpainiari datuak lagatzeko gomendioa egiten da, eta haren esku uztea beste kudeaketa batzuk, eta aurrez pertsonari horren berri ematea.



Datuak enpresa-taldeei lagatzea

- DBEOk berariaz aipatzen ditu enpresa-taldeak zenbait pasartetan:
 - Datuak babesteko ordezkari bakarra izendatzea taldeko enpresa guztietarako (37.2. art.). DBEOk enpresa-taldeak aipatzen ditu.
 - Aurretiko kontsulta kontrol-agintaritzari (36. art.).
 - Arau korporatibo lotesleen edukia (47. art.).
 - Taldeko enpresen arteko datuen komunikazioa (88. art.).
- Oro har, tratamenduaren arduradunaren nahiz datuak jakinarazten zaizkion hirugarrenaren interes legitimoa* egiaztatu beharko da, talde bereko enpresen artean datuak komunikatzeko.
- Baina ez dator bat datuak babesteko eskubidearekin enpresa-talde baten barne-antolaketa bat, non langile guztien informazioa fitxategi bakar batean zentralizatzen den; izan ere, fitxategi horretan sartzen denak enpresa bat baino gehiagoko langileen datuak egiaztatu ditzake, iragazki egokirik gabe, tratamenduaren arduradunarekin kontratu bat egitean denean salbu.

**Taldek zenbait enpresatan bereizi gabeko zerbitzuak ematen direnean, zilegi da enpresa horien artean datuak komunikatzea, lan-kontratua bete ahal izateko beharrezkoa bada. Baina datuon komunikazioak minimizazioaren printzipioa errespetatu behar du, eta ezin dira erabili bateraezina den helburu baterako.*



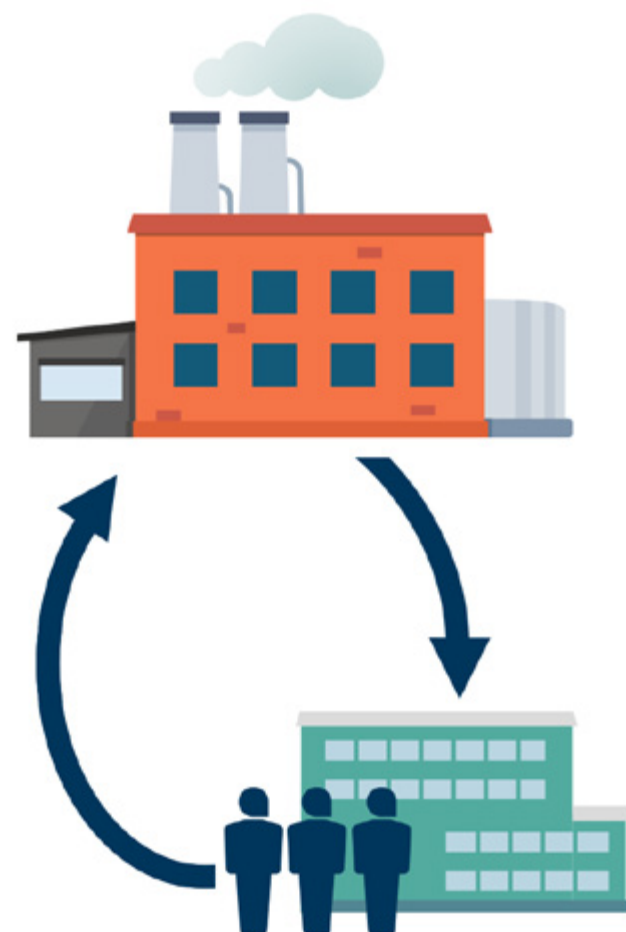
Enpresen transmisioa

- Halakoetan, ez da ukituen adostasunik behar ko datuak komunikatzeko, enpresaburuen subrogazio denean.
- Oinarri juridikoa ez da langilearen adostasuna, LEko 44. artikuluan, hitzarmen kolektiboan edo klausulen agirian –kasuan kasu– zehaztutako betebeharra baizik.
- Enpresa enplegatzaile berriak eskubidea du kontratua gauzatu eta mantentzeko ezinbestekoak dituen langileen datu pertsonalak ezagutzeko eta tratatzeko.
- Datuen lagapena ez da zilegi izango, langileak subrogazioa baztertzen badu eta enpresa lagatzailean jarraitzea erabakitzen badu.
- Datuak lagatzen direnean, horren berri eman behar zaie langileei eta horien legezko ordezkariari.



Azpikontratazioa

- LEko 42. art. (enpresanagusiaren/kontratarenerantzukizun solidarioa), enpresa kontratistek eta azpikontratistek kontrataren indarraldian egindako soldata-zorreatatik eta Gizarte Segurantzakoengatik.
- 168. art., GSLO: erantzukizun subsidiarioa Gizarte Segurantzaren prestazioen arloan.
- Lege-eginbehar horiek betetzeko (DBEOko 6.1.c art.), beharrezkoa izan daiteke langileen datu pertsonalak komunikatzea, enplegatzaile nagusiaren eta kontraten kateko beste enpresa batzuen artean.
- Bi kasu:
 - Kontratazio aurreko unean.
 - Erantzukizun solidarioarekiko ondorengo unean.
- Enplegatzaile nagusiak kontratan enplegatuko dituen pertsonen Gizarte Segurantzako kuotak enpresa azpikontratatuak egunean dituztela egiaztatzeko betebeharrak gain, aukera dago azpikontratatik Gizarte Segurantzaren afiliazioa egina duela eta alta emanda dagoela egiaztatzeko. Legitimazio horrek langileei dagozkien kotizazio-dokumentuak eta nominei dagozkienak hartuko lituzke.
- Kasuan kasu, erantzukizun solidarioa edo subsidiarioa duenez, ez da beharrezkoa adostasuna adieraztea datuak komunikatu ahal izateko.
- Kategoria berezietako datuak izan ditzakete nominek; kasu horretan, legitimazioa DBEOko 9.2.b) artikuluan legoke, 6.1.c) artikuluari dagokionez.
- Minimizazioaren printzipioa



Genero-indarkeriaren eta jazarpenaren biktimen datuak babestea

Laneko jazarpenen biktimei eta genero-indarkeriatik bizirik atera diren emakumeei dagozkien datu pertsonalak eta, bereziki, horien identitatea oro har datu pertsonalen kategoria berezitzat hartzen dira, eta, nolanahi ere, bereziki babestu beharreko datuak dira (Datuak Babesteko Espainiako Agentziaren 149. – 2019 txostena).

Genero-indarkeria

Genero-indarkeriatik bizirik ateratako emakume-izaerari lotutako langile emakume baten datuak ezagutu eta tratatu ahal izango ditu enplegatzaileak, dagozkion lege-eginbeharrak betetzeko beharrezkoa denean; kasu hauetan: lanaldia aldatzea, lekualdatzea, lanaldia berrantolatzea, kontratua etetea edo amaitzea, genero-indarkeriatik bizirik atera diren emakume langileak ordezkatzeko bitarteko lan-kontratuagatiko hobariak.

Kasu horietan:

1. Datu pertsonalen tratamendua honako kasu hauetan soilik izango da egokia: genero-indarkeriatik bizirik ateratako emakumea izateagatik aitortutako eskubide bat egikaritzea eskatzen duenean emakume langile batek, edo enpresa enplegatzaileak interes legitimoa duenean, eta izaera hori emakume langileak bere borondatez jakinarazi badu, betiere. Adibidez, erakunde kudeatzaileari jakinaraztea, Gizarte Segurantzako kotizazio-kuotetan murrizketa horiek aplikatu ahal izateko.
2. Enpresa enplegatzaileak ezin izango ditu eskatu genero-indarkeriatik bizirik ateratako emakume-izaera egiaztatze beharrezko datuak baino gehiago.
3. Enpresak ezin izango ditu tratatu datu horiek legeetan finkatutako helburuetatik apartekoetarako.
4. Genero-indarkeriatik bizirik ateratako emakume-izaera horren berri ez du emango enplegatzaileak langilearen adostasunik gabe, dagozkion eginbeharrak betetzeko halakorik eskatzen ez bada.
5. Enpresaren agirietan, saihestu egin behar da "genero-indarkeriatik bizirik ateratakoa" adierazpena, eta hirugarrenek bizirik atera den pertsona izaera horrekin lotzeko biderik ematen ez duen kode edo erreferentzia batekin ordeztuko da.
6. Lan-harremana amaitu ondoren, datu horiek blokeatu/ezereztu egingo dira.
7. Langileen legezko ordezkaritzak genero-indarkeriatik bizirik ateratako pertsonaren identitatea ordezkaritza-zereginak betetzeko ezinbestekoa duenean soilik jakin ahal izango du.
8. Genero-indarkeriatik bizirik atera den emakumeari datuen tratamenduari buruzko informazioa eman behar dio enpresak, bai eta irispide-eskubideari eta datuak zuzentzeko, aurka egiteko eta ezerezteko eskubideei buruzko informazioa ere.
9. Jazarpen-egoeretan ez bezala, genero-indarkeriatik bizirik atera den emakumeak edonoiz balia dezake datuak ezerezteko eskubidea.

Genero-indarkeriatik bizirik atera diren emakumeen datu pertsonalak oso kontu handiz tratatu behar dira, desegoki tratatuz gero delitua ere egin baitaiteke.



Jazarpena

Lan-arloko JAZARPENA dagoenean, jazarleari dagozkion datu pertsonalak nahiz jazarritako pertsonari dagozkionak babesteko neurri egokiak hartu beharko ditu enpresak.

Kontuan hartu beharrekoak:

1. Enpresan jazarlearen aurka zehapen-prozedurak abiarazteko, ez da beharrezkoa jazarritako pertsonaren baimena izatea. Oinarri juridikoa legezko eginbehar bat da (6.1.c art., DBEO): laneko osasunaren eta segurtasunaren bermatzaile den aldetik, enpresak duen betebeharra, Langileen Estatutuko 4.2.d) artikulua eta Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeko (LAPL) 14. artikulua (LPRL) xedatutakoarekin bat etorrita. Jazarpen-praktikei aurrea hartu behar die enpresak, identifikatu egin behar ditu, eta, enpresan jazarpen-egoerak sortzen badira, desagerrarazi egin behar ditu.
2. Gertatutakoari buruzko ikerketan, jazarritako pertsonari gertatuak argitzeko beharrezkoa den informazioa soilik eska dakioke.
3. Ikerketan zehar biktimari buruz lortzen diren datuak ezin izango dira erabili zehapen-prozeduraz bestelako xede baterako, enpresari dagozkion gainerako lege-eginbeharren kalterik gabe (hala nola egitateak Justiziari jakinarazteko betebeharra, delitu publikoa bada).
4. Konfidentzialtasuna bermatu behar du enpresak. Prozeduran interesa duten pertsonen aurrean soilik jakinaraziko da biktimaren identitatea, eta ez da onartuko publizitate masiborik edo bereizi gabetik biktimaren adostasunik gabe; halaber, ez da onartuko xede horretarako legitimatuta ez dauden pertsonen datuak irispidean jartzea ere. Identifikazio-kode bat esleituko zaie bai ustez jazarria izan den pertsonari eta bai ustez jazarlea denari ere, horien identitatea gordetzeko xedez.
5. Biktimak baimena eman behar du jazarlearen aurkako zehapen-prozeduran deklaratzeko edo bere lekukotasuna emateko.
6. Zehapen-prozedura amaitzen denean, datuak blokeatu egingo dira zehapenaren preskripzio-epean, edo prozedura judizial batean erabil daitezkeen bitartean.
7. Ez da jasoko jazarpenaren biktimaren identitateari, jazarleari jarritako zehapena ez den beste helburu baterako erabiltzen den ezein agiritan. Ildo horretatik, jazarpenak ez luke azaldu behar lanpostuan neurri zuzentzaileak hartzeko arrazoi gisa ere.
8. Langileen legezko ordezkariak ordezkaritza-lanak betetzeko ezinbestekoa denean baino ez du jakingo nor den jazarpenaren biktima.
9. Jazarritako pertsonari eta ustez jazarlea denari datuen tratamenduari buruzko informazioa eman behar die enpresak, bai eta irispide-eskubideari eta datuak zuzentzeko, aurka egiteko eta ezerezteko eskubideei buruzkoa ere. Dena den, ezerezteko eskubidea ezin izango da baliatu enpresak jazarlea zehatzea erabakitzen badu; izan ere, kasu horretan, tratamenduaren oinarri juridikoa ez da adostasuna, lege-eginbehar bat betetzea eta lan-kontratua gauzatzea baizik, eta horren barruan sartzen da zehapen-ahalmena gauzatzea ere.
10. Egoera horren ondorioz jazarritako pertsonak osasun-laguntza jaso badu, datu medikoak kategoriatu bereziko datu pertsonalak dira, eta jazarpenarekin lotutako helburu batekin baino ezin dira tratatu. Adibidez, froga gisa zehapen-prozeduran, jazarlearen aurrean.
11. Biktimaren datuak lagatzeko, haren adostasuna behar da, legeak kontrakorik xedatzen ez badu behintzat.



Lan-harremana azkentzea

- Kaleratze-gutunak datu pertsonalak eta hirugarrenenak izan ditzake, xede-printzipioa betetzen bada, betiere.
- Neurriak ezarriko dira, gutun horretan sarbiderik izan ez dezaten legitimatu gabeko hirugarrenek.
- Lan-harremana amaitzean, datuak blokeatu beharko dira. (Dena den, kontratua azkendu ondoren onargarria izan daiteke datuen tratamendua, beste oinarri juridiko bat badago; halaxe gertatuko da, esate baterako, enpresa enplegatzailleak interes legitimoa duela erakusten badu)
- Etorkizunean pertsonarekin harremanetan jarri nahi izanez gero, haren baimena lortu beharko da.



Langile ohien datuak lana aurkitzeko enpresei lagatzea

- Kaleratze kolektiboa egiten duten enpresek, kaleratzeak 50 langileri baino gehiagori eragiten dienean, kanpoan lana aurkitzeko plan bat eskaini behar diete eragindako langile horiei, baimendutako enpresen bidez (LEko 51.10. art.).
- Langileak kaleratzera doan enpresaren eta lana bilatzeko enpresaren arteko datuen komunikaziorako, ez da beharrezkoa langilearen adostasuna, oinarri juridikoa lege-betebehar bat denez.
- Dena den, enpresatik datuen tratamendu horri buruzko informazioa jasotzeko eskubidea du langileak, eta irispen-eskubidea eta datuak zuzendu edo ezerezteko eskubideak balia ditzake.
- Hala ere, datuen minimizazioaren printzipioa errespetatu behar du tratamendu horrek, eta, beraz, eskaintza egiteko ezinbestekoak diren datuak baino ez dira eman behar, hala nola identitatea eta harremanetan jartzeko bidea. Lana bilatzeko plana garatzeko beharrezkoa izan daitezkeen bestelako datuen tratamendua zilegi izango da, langileak plan horretan parte hartzea onartu duenean.

Sindikatu-kuotako deskontua

- DBEOko 9.1. artikulua debekatu egiten du sindikatu-bazkietzari buruzko informazioa ematen duten datu pertsonalen tratamendua. Dena den, DBEOko 9.2. artikuluan, debeku horrekiko zenbait salbuespen biltzen dira: puntu horretako d) atalean jasotzen denaren arabera, sindikatuaren jardura legitimoen barnean, eta kide den pertsonaren adostasunarekin betiere, sindikatuak afiliazio-datuak jakinaraz diezazkioke enpresari, sindikatu-kuotako deskontua egin ahal izateko.
- DBEDBLOren hitzaurrean argi zehazten da enpresak afiliazio sindikalari buruzko datu pertsonalak tratatu ahal izango dituela, sindikatu-kuotan deskontua egiteko xedez.
- Enplegatzailleak sindikatu-bazkietzari buruzko datuak tratatzea zilegi da, bere eginbeharrak betetzeko eta tratamenduaren arduradunaren berariazko eskubideak edo interesdunarenak baliatzeko beharrezkoa denean, Lan Zuzenbidearen barnean eta gizarte-segurtasunaren eta babesaren esparruan, estatu kideen Batasuneko Zuzenbideak edo hitzarmen kolektibo batek horretarako baimena ematen duen neurrian (9.2.b art., DBEO).
- Enpresak soldatatik sindikatu-kuota deskontatu eta transferitu egingo du, langile afiliatuaren sindikatuak hala eskatuta, eta langile horren adostasunarekin, betiere (11.2. art., Sindikatu-askatasunari buruzko Lege Organikoa).

Enpresa-kontrola eta datuen babesa

- Legitimazioa: 20.3. art., LE
- Kontrol-neurriak ezartzeko, proportzionaltasun-test bat egin behar da:
 - Proposatutako helburua lortzeko modukoa da (egokitasuna).
 - Beharrezkoa da.
 - Proportzionala da.
- Testa gainditu ondoren, DBLO errespetatuz ezarriko da:
 - Datuen tratamenduaren helburuari buruz informazioa eman beharra.
 - Neurriak ezarriko dira, gutunean sarbiderik izan ez dezaten legitimatu gabeko hirugarrenek.
 - Datuen minimizazioaren printzipioa.
 - Xede-printzipioa.

Sarbide-kontrola

- Ez da beharrezkoa langilearen adostasuna izatea sarbide-kontrolak ezartzeko.
- Oinarri juridikoa: lan-kontratua.
- Oinarrizko eskubideekiko inbaditzaileak diren sistemak saihestuko dira, bestelako aukerarik badago.
- Datu biomedikoak.



Bideozaintza

- Irudia datu pertsonal bat da.
- Xedea: laneko kontrola versus instalazioen eta pertsonen segurtasuna.
- Irudiak trata daitezke, pertsonak kontrolatzeko:
 - Oinarri juridikoa: kontratua eta LEko 20.3. art.
 - Beste bitartekorik ez dagoenean erabiliko da soilik (inpakturik txikiena eta proportzionaltasuna).
 - Minimizazioaren printzipioa:
 - Beharrezkoak diren kamerak soilik.
 - Kameran baldintza teknikoak (zooma edo domo kamerak).
 - Grabazio-monitoreak grabazio-arduradunek soilik ikusi behar dituzte.
- Neurriari buruzko informazio zehatza, argia eta laburra pertsonei eta langileen legezko ordezkariari.
- Kamerekin hautemandako delitua.



- Ez da datuak babesteko araudia aplikatzen kamera simulatuen kasuan.
- Debekatuta daude atseden hartzera zuzentzen diren tokietan (aldageletan, komunetan, jangeletan, etab.).
- Arriskuarekin bat datozen segurtasun-neurriak ezarri behar dira.
- Azpikontratak: hirugarrena bihurtuko da tratamenduaren eragile.
- Datuak etetea: bildu direnetik hilabeteko epean, non eta ez diren gorde behar legez kontrako egintza batengatik.
- DBEDBLOko 89. artikulua: soinuen grabaketa mugatzen du lantokian (proportzionaltasuna, gutxieneko esku-hartzea).

Geolokalizazioa

- DBEDBLOko 90. artikulua ahalbidetu egiten du.
- Oinarri juridikoa: lan-kontratua.
- Neurriari buruzko informazio zehatza, argia eta laburra pertsonei eta langileen legezko ordezkariari.
- Irispiderako eskubidea, zuzentzeko eskubidea, ezerezteko eskubidea eta tratamendua mugatzeko eskubidea baliatzeko aukera dutela jakinaraziko zaie pertsonei.
- Minimizazioaren printzipioa eta helburua mugatzearen printzipioa.
- Proportzionaltasun-printzipioa.
- Geolokalizazioa tresnei aplikatu dakieke, eta ez pertsonei. Ibilgailuetan, zilegi da hasiera batean, baina pertsonaren geolokalizazioa ere adierazten du. Tentuz jokatu da horrelakoetan:
 - Inpaktuarenebaluazioa, proportzionaltasuna eta subsidiariorotasuna.
 - Xede espezifiko batekin tratatuko dira datuak, ez xede zabal batekin.
 - Xede espezifikoak mugatu egin behar dira.
 - Geolokalizazioarekiko tresnak darabiltzaten pertsonen jarraipenaren eta erabilera horren xedearen jakitun izan behar dute.
 - Ez da zilegi pertsonak bere operatiboa ematea bere geolokalizazioa errazteko (telefono mugikorra).
 - Xede legitimo bat, proportzionaltasuna eta minimizazioa ziurtatu behar dira.



Soinean eramateko teknologia

Oro har, debekatuta dago enpresak gailu adimendunen bidez (eskumuturrekoak, erlojuak...) bere langileen osasun-datuak monitorizatzea (enpresen eta langileen arteko harremanen desberdintasuna eta osasunari buruzko datuen izaera sentikorra tarteko, langileak ez dira benetan «aske» baimena emateko), Legeak edo erregelamenduek besterik xedatzen ez badute behintzat; izan ere:

- Ez da sartzen laneko arriskuen prebentzioari berez dagokion osasun-zaintzan.
- Datuen kategoria berezi bat (osasuna) tratatzea adierazten du, horretarako oinarri juridikorik gabe.
- Ez dago horretarako helburu legitimo bat.
- Proportzionaltasun-printzipioa urratzen du, etengabeko monitorizazioa dakarrelako berarekin, eta enplegatzailerak osasun-datu espezifikoak eskuratu ahal izango lituzkeelako, eta ez eskusiboki langileak lana egiteko duen gaitasunari buruzko balorazioa.

Osasun-datuak biltzeko erabiltzaileak hirugarren bat erabilita ere, tratamendua ez litzateke zilegi, interes legitimoa, helburu espezifiko bat eta monitorizazio proportzionala egiaztatuta ez bada, edo datuen erabateko anonimizazioa bermatzen ez bada.



Kontingentzia profesional edo arruntagatiko baja-kasuan lanera ez joatea kontrolatzea

Langileen Estatutuko 20.4. artikulua aukera ematen dio enpresaburuari langileei mediku-kontrolak egiteko, aldi baterako ezintasuneko osagarriak ordaintzen direnean. Honako ezaugarri hauek dituzte kontrol horiek:

- Osasun-datuen tratamendua, datuen kategoria berezia.
- Oinarri juridikoa: lan-kontratua eta Langileen Estatutua.
- Ezin dira jakin diagnostikoaren/azterketa medikoaren xehetasunak. Soilik lanera itzultzeko baldintza psikofisikoak badituen edo ez.
- Absentismoa kontrolatu ahal izateko osasun-datuak datu pertsonalekiko fitxa batean sartzea ez-proportzionaltzat hartzen da.
- Auzitegi Gorenaren 481/2018 Epaia, urtarrilaren 25ekoa; enpresa bat azpikontratatuta gauzatu daiteke kontrola.
- Enpresak absentismoari buruzko estatistikak landu ditzake (datu disoziatuak), eta langileen legezko ordezkariak horiek ezagutzeko eskubidea du.

Detektibe pribatuak

LEko 20.3. artikulua horrelakoak erabiltzeko aukera ematen du.

- Proportzionaltasun-testa egin behar da.
- Ez da tratamendurako adostasuna behar.
- Debekatuta dago pertsonen etxeetan edo leku pribatuetan beren bizitza intimoa ikertzea.
- Detektibearen txostena:
 - Ikerketaren aztegiarekin eta helburuarekin lotutako informazioa.
 - Grabatutako irudi eta soinuak 3 urtean gorde ahal izango dira.
 - Ikerketa pribatuek isilpeko izaera dute.
 - Horien jardunak DBEOk eta DBEDBLOk xedatutakora egokitu behar dute.



Langileen lege-ordezkariek datuak tratatzea

Langileen ordezkarien betebeharrak betetzeak eta horien eskubideak baliatzeak langileen baimenik gabe horien datu pertsonalak tratatzeko bidea ematen du. Dena den, tratamendu horrek baditu muga batzuk:

- Ordezkaritzako funtzio horiek betetzeko beharrezkoak diren datuak soilik tratatu ahal izango dira.
- Ez da onargarria langileen datu pribatuak tratatzea, hala nola telefono-zenbakia edo helbide pertsonala.
- Lanpostu bakoitza betetzen duen langilearen identifikazioa eman daiteke, izen-abizenekin (Goi Auzitegiaren 572/2018 Epaia, otsailaren 7koa, Lan Arloko Saila) eta helbide elektroniko korporatiboarekin.
- Kontratuaren oinarritzko kopiak kontratuko datu guztiak edukiko ditu, honako hauek izan ezik: NAN-zenbakia, helbidea, egoera zibila, eta, maiatzaren 5eko 1/1982 Lege Organikoaren arabera (LBK 1982, 1997), norberaren intimitateari eragin diezaiokeen beste edozein datu.
- Absentismoari dagokionez, aldi baterako ezintasunagatikko bajeen arrazoi eta ondorioei buruzko informazioa eman beharko du enpresak, baina ez du emango langileen patologia mediko zehatzen berri; gainera, enpresak ez lituzke horiek ezagutu behar.
- Datuak ezin izango dira erabili ordezkaritza-zereginak gauzatzearekin loturarik ez duten bestelako helburuetarako.
- Langileen ordezkariak beren zereginak betetzeko enpresak emandako bitartekoak erabiltzen dituztenean, erakundearen segurtasun-politikak aplikatuko dira, bai erakundearen lokaletan lan egiteko eta bai mugikortasun-egoeretarako nahiz telelanerako. Enpresaren erabiltzaile gisa betetzen dituzten funtzioez bestelakoak direnez, beren ordezkaritza-lana betetzeko, profil espezifikoak jaso beharko dituzte informazio-sistemetara jotzeko, bai eta horiek erabiltzeko prestakuntza egokia ere.
- Beraz, beren ordezkaritza-lanetan ari direnean tratamenduaren arduradun direla kontuan hartuta, aplikagarriak diren segurtasun-neurriak bete beharko dituzte, eta, bereziki, beren eginkizunak betetzean egiten dituzten datu pertsonalen tratamenduei eragiten dien segurtasun-arrakala bat sortzen bada, segurtasun-porrot horren berri eman beharko diete kontrol-agintaritzari eta, zer irismen duen aintzat hartuta, baita eragindakoei ere. Dena den, berehala jakinarazi beharko diote beren funtzioak betetzen ari diren enpresari.
- Langileen Estatutuko 64.9. artikuluan aurreikusten denaren ildotik, hitzarmen kolektiboak oinarri juridiko izan daitezke langileen ordezkariak datu pertsonalak zilegitasun osoz lagatzeko –88.1. art., DBEO–.
- Datuen tratamendurako, ezinbesteko betebeharra da langileei horren berri ematea.
- Datu horien konfidentzialtasuna errespetatu behar dute ordezkariak.



Datuak iragarki-tauletan argitaratzea

Iragarki-tauletan argitaratutako oharrek (edo atari elektronikoetan/intraneten, etab.) datu pertsonalak dituztenean: horiek argitaratzea datuak tratatzea da, eta hirugarrenen irispidean jartzea ekar dezake.

Kontuan hartu beharrekoak:

- Arduraduna da informazioa materialki taulara igoko duena.
- Legitimazioa duten erabiltzaileek soilik izan behar dute sarbidea taulan.
- Taulak beti intraneten (barnean) kokatuko dira, ez Interneten (kanpoan).
- Oso kontuan hartuko da minimizazioaren printzipioa.
- Baimenik ez duten hirugarrenei sarbidea mugatuko zaie.



Datuak posta elektronikoz komunikatzea

- Posta-helbide bat datu pertsonala da.
- Posta korporatiboa jarriko da irispidean, eta modu proportzionalen egingo dira bidalketak, jarduerari eragin gabe.
- Kontuan hartu beharrekoak:
 - Prozedura automatizatuaren erabilera (banaketa-zerrendak, posta pertsonaletarako sarbiderik gabe).
 - Datuen komunikazioa behar-beharrezkoak diren datuetara mugatuko da (minimizazioa).
 - Adierazitako xede horretarako erabiliko da datua.
 - Langileen legezko ordezkaria behartuta dago DBEO eta DBEDBLO betetzera.
 - Aurka egiteko eskubidea errespetatu behar du langileen legezko ordezkariak (hauteskunde sindikalen kasuan izan ezik, une horretan askatasun sindikala nagusitzen baitzaio datuak babesteko eskubideari).

Legez aurreikusitako kontsultaldiak

- Badago oinarri juridiko bat, LE.
- Kontsultaldia negoziazio bat da, eta arauak xedatzen du enplegatzaileak langileen legezko ordezkariari beharrezkoa den informazio eman behar diola, egoera ezagutzeko eta balioesteko.
- Informazio horrek datu pertsonalak izan ditzake, eta, beraz, minimizazioaren printzipioa aplikatuko da.
- Konfidentzialtasuna bermatuko dute bi aldeek.
- Langileek eskubidea dute enpresaren erabakia ekarri duten datuak ezagutzeko.

Osasuna zaintzea

Langileen laneko gaitasunari lotutako azterketa medikoa, lan-kontratua gauzatzeko beharrezko datuak jasotzen dituen.

- Arazo bat dago enpresaren eta prebentzioko ordezkarien legitimazioan, osasun-datuak eskuratzeari dagokionez.
- Sarrera oso mugatua da: gai edo ez-gai soilik.
- Izan daitezke salbuespenak ere, eta datu gehiago ezagutu beharra izan daiteke (ekipamenduak eta postuak); halakoetan, minimizazioaren printzipioa (behar-beharrezkoak diren datuak).
- Adostasuna ez da oinarri juridikoa, ez dago erabateko askatasunik baimena eman ahal izateko.
- Hitzarmena ere ez da oinarri juridikoa.
- Prebentzioko ordezkariak beren eginkizunetarako beharrezkoa den informazioa eskuratu dezakete.
- Kontrolaren xedea eta behar-beharrezkoak diren datuak.
- Prebentzioko ordezkariak isiltasun profesionala errespetatu behar dute (65.2. art., LE eta 37.7.art. LAPL). Informazioaren konfidentzialtasuna.
- Prebentzioko ordezkarien informazio-eskubideak laneko agintaritzaren informazio-ahalmenaren hedadura bera du.
- Istripuaren ikerketa ebaluazioaren parte da, eta emaitzaren berri izan behar dute prebentzioko ordezkariak.
- LAPLko 39.2.9) artikulua aukera ematen dio Segurtasun eta Osasun Batzordeari bere eginkizunak betetzeko behar dituen lan-baldintzei buruzko dokumentu eta txosten guztien berri izateko.
- DBEOk interesdunaren datuak haren baimenik izan gabe tratatzeko aukera ematen du, osasun publikoaren esparruan interes publikoko egoeratzat jotzen direnetan eta legezko betebeharrak betetzean (COVID-19 pandemian, adibidez).



Enpresaren eta prebentzio-zerbitzuaren arteko harremana

Enpresaren eta prebentzio-zerbitzuaren arteko harremanetarako, beharrezkoa izango da datuak tratatzea eta, zehazki, langileei buruzko datuak komunikatzea; datu horiek komunikatzeko, ez da pertsona horien baimenik beharko, oinarri juridikoa legezko betebeharrak delako: laneko arriskuen prebentzioa.

Tratamenduaren arduradun izaera aldatu egiten da, kontuan hartuta prebentzio-zerbitzua bertakoa, kanpoko edo mankomunatu den:

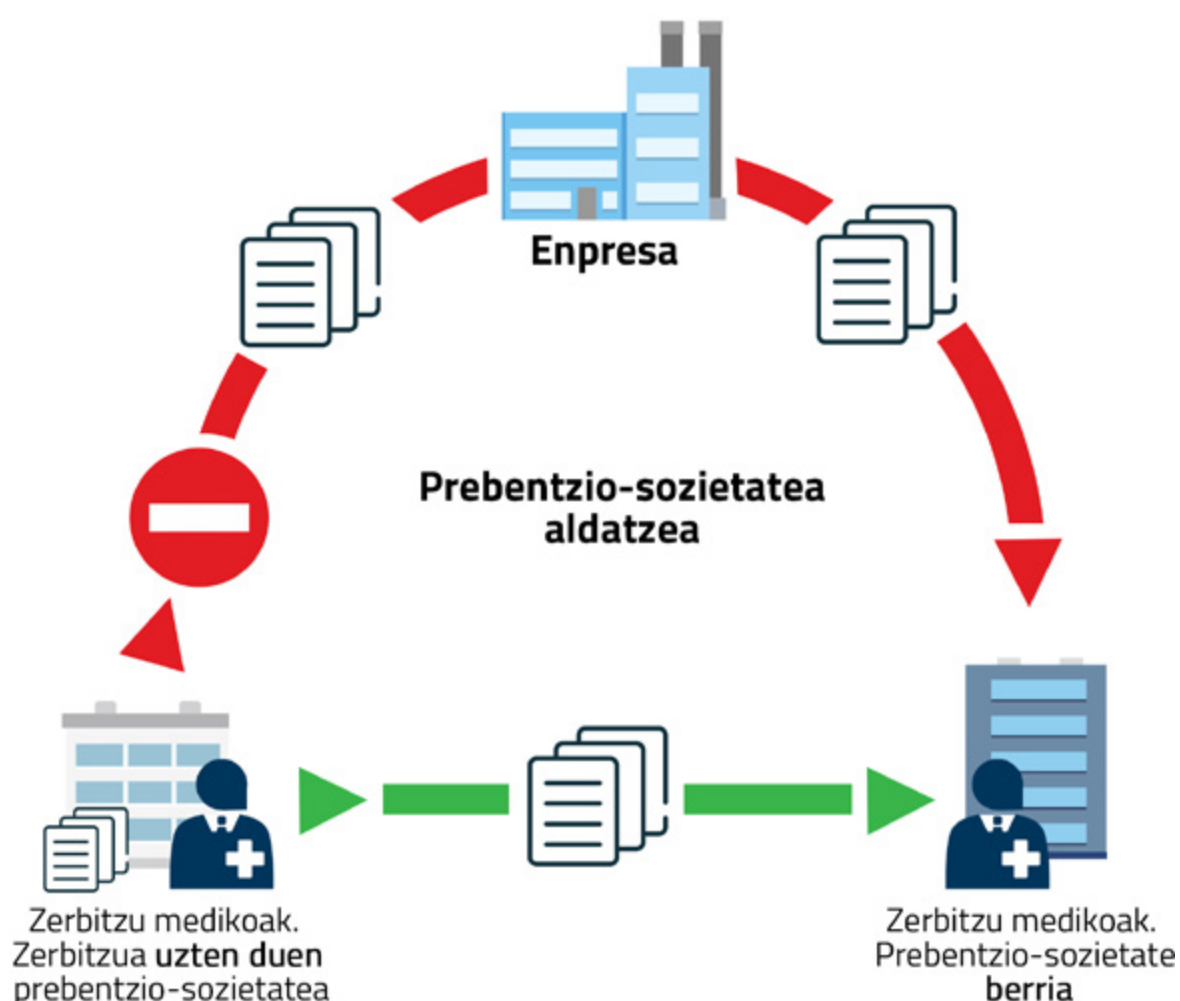
- Bertako zerbitzua bada, enpresa izango da tratamenduaren arduraduna. Bertako prebentzio-zerbitzua denean, zenbait profil eta gaitasun izango dira enpresa barnean, osasun-datuetan sartu ahal izateko.
- Kanpoko prebentzio-zerbitzua denean, hura izango da tratamenduaren arduraduna. Horrelako kasuetan, erabat bereizita egon ohi dira enpresa eta prebentzio-zerbitzua. Kanpoko prebentzio-zerbitzuak soilik langilea gai den edo ez den gai jakinaraziko dio enplegatzaileari, edota, hala dagokionean, arriskuak murrizteko edo saihesteko zer egokitzapen edo hobekuntza egin behar dituen. Enplegatzaileari bestelako datuak komunikatzeko, behar-beharrezkoa da enplegatzailearen interes legitimoa.
- Enpresa arteko zerbitzuak edo zerbitzu mankomunatuak zerbitzu horiek osatzen dituzten enpresetako bertako zerbitzutzat hartuko dira, nortasun juridiko independenterik ez badute. Zerbitzu mankomunatuak bere nortasun juridikoa badu, kanpoko prebentzio-zerbitzutzat hartuko da, eta, beraz, tratamenduaren arduradun izango da.

Erabat bermatu behar da konfidentzialtasuna, eta, beraz, prebentzio-zerbitzuaren kudeaketarako informazio-sistemek erregistro-sistemak edo logak ezarri behar dituzte, sarbidea gaitutako langileek eta xede horretarako baimendutakoek soilik dutela egiaztatzen. Oso zehatz definitu beharko dira sarbide-profilak eta erabiltzaile bakoitzaren funtzioak.

Aldaketa prebentzio-zerbitzuan

Prebentzio-zerbitzuan aldaketaren bat gertatzen denean, langilearen osasun-zaintzari buruzko datuak erakunde berriari jakinaraztea LAPLko 23.1. artikuluan aurreikusitako datuen komunikazioaren kasu bat litzateke, 30.3. artikularekin lotuta, 39/1997 Errege Dekretuan (37.3.c art.) zehaztutakoaren arabera (Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua) zerbitzu berriaren esku jartzeko betebeharraren ondoriozkoa eta lan-arloko historia klinikoari eusteko betebeharraren ondoriozkoa.

- Tartean dauden prebentzio-enpresetako zerbitzu medikoen arteko komunikazioak zuzenekoak izan behar du. Inoiz ez da bidezkoa izango amaitzen duen prebentzio-zerbitzuak datuak enplegatzaileari ematea, hark prebentzio-zerbitzu berriari helaraz diezazkion.
- Langileak informazioa jasotzeko eskubidea du.
- Amaitzen duen prebentzio-zerbitzuak ez ditu datuak berehala ezabatu behar, datu horiek gorde beharra baitu, aplikagarri den lan-araudian aurreikusten den baldintzetan.





mutualia
