

ENPRESABURUAREN KONTROL BOTEREA BIDEOZAINZAKO-SISTEMEN BITARTEZ

GRADU AMAIERAKO LANA

2023-2024

Zuzenbide Gradua

IKASLEA: Ainara Mugartegi Artatxebarria

ZUZENDARIA: Sara Lallana del Río

Laburpena:

Informazioaren eta komunikazioaren teknologia berrien agerpenak zuzeneko eragina izan du lan-harremanetan, enpresaburuaren kontrol boterea handitzen lagundu baitute, besteak beste. Hala ere, ezin da ukatu mekanismo horien erabilerak langileen oinarrizko eskubideak urratu ditzakeenik. Baliabide horien artean, ohikoena eta gatazka gehien sortu dituen bideozaintzako-kameren erabilera izan da. Datu Pertsonalen Babeserako 2018ko Legearen aldarrikapenak lehen aldiz arautu bazuen ere tresna horien erabilera lantokian, ez du lortu arazo guztiak desagerrarazterik. Horregatik, lan honetan aztertuko den bezala, Auzitegiek egindako interpretazio-lana ezinbestekoa izan da lantokian bideozaintzako-kameren erabilera arautzerakoan.

Resumen:

La irrupción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación ha influido directamente en las relaciones laborales, contribuyendo, entre otras cosas, a aumentar el poder de control del empresario. Sin embargo, no puede negarse que el uso de estos mecanismos pueda vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores. Entre estos recursos, el más habitual y el que más conflictos ha generado ha sido el uso de cámaras de videovigilancia. Aunque la promulgación de la Ley de Protección de Datos Personales de 2018 reguló por primera vez el uso de estos instrumentos en el lugar de trabajo, no ha conseguido erradicar todos los problemas. Por ello, tal y como se analizará en este trabajo, la labor interpretativa realizada por los Tribunales ha sido fundamental a la hora de regular el uso de cámaras de videovigilancia en el centro de trabajo.

Abstract:

The emergence of new information and communication technologies has directly influenced labor relations, contributing, among other things, to increasing the employer's control power. However, it cannot be denied that the use of these mechanisms may violate the fundamental rights of workers. Among these resources, the most common and the one that has generated the most conflicts has been the use of video surveillance cameras. Although the enactment of the Personal Data Protection Law of 2018 regulated the use of these instruments in the workplace for the first time, it has not managed to eradicate all the problems. Therefore, as will be analyzed in this work, the interpretive work carried out by the Courts has been fundamental when it comes to regulating the use of video surveillance cameras in the workplace.

AURKIBIDEA

LABURDURAK.....	3
1. SARRERA.....	4
2. KONTZEPTUAK.....	5
2.1. Enpresaburua edo enplegatzailea.....	5
2.2. Langilea.....	6
3. ENPRESABURUAREN ANTOLAKETA ETA ZUZENDARITZA BOTEREA.....	7
3.1. Kontzeptua eta oinarria.....	7
3.2. Edukia.....	8
3.2.1. Zuzendaritza boterea, zentzu hertsian.....	9
3.2.2. Kontrol boterea.....	10
3.2.3. Diziplina boterea.....	11
4. BIDEOZAINZAKO-SISTEMEN ERABILERA KONTROLERAKO MEKANISMO GISA.....	12
4.1. Arauketa.....	12
4.2. Mugak.....	13
4.2.1. Intimitaterako eskubidea.....	14
4.2.2. Datu pertsonalen babeserako eskubidea.....	15
4.3. Proporzionaltasun-printzipioa.....	16
4.4. Debekuak.....	18
4.5. Infomazioa emateko betebeharra.....	19
5. LANTOKIAN BIDEOZAINZAKO-KAMEREN ERABILERARI BURUZKO JURISPRUDENTZIAREN BILAKAERA.....	20
6. ONDORIOAK.....	33
7. BIBLIOGRAFIA.....	35

LABURDURAK

AG: Auzitegi Gorena

AGE: Auzitegi Gorenaren Epaia

Art.: Artikulua

DBLO: Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoa

DBEO: Datuen Babeserako apirilaren 27ko 2016/679 Erregelamendu Orokorra

DBEA: Datuen Babeserako Espainiako Agentzia

EAO: Estatuko Aldizkari Ofiziala

EB: Europar Batasuna

EBAO: Europar Batasuneko Aldizkari Ofiziala

EK: Espainiako Konstituzioa

GEEH: Giza Eskubideen Europako Hitzarmena

GEEA: Giza Eskubideen Europako Auzitegia

GEEAE: Giza Eskubideen Europako Auzitegiaren Epaia

JAN: Justizia Auzitegi Nagusia

JANE: Justizia Auzitegi Nagusiaren Epaia

KA: Konstituzio Auzitegia

KAE: Konstituzio Auzitegiaren Epaia

LE: Langileen Estatutua

OJ: Oinarri Juridikoa

Op. Cit.: Opus Citatum (aipatutako obra)

Or.: orrialdea

Zk.: zenbakia

1. SARRERA

Informazioaren eta komunikazioaren teknologia berrien agerpenak zuzeneko eragina izan du eguneroko bizitzako funtsezko alderdietan, eta, horrenbestez, baita lan-harremanetan ere. Tresna horiek, lan-jardueraren garapena erraztu eta eraginkorragoa eta lehiakorragoa bihurtzeaz gain, enpresaburuaren kontrol boterea zabaltzen lagundu dute, lan-prestazioa hainbat modutan kontrolatzeko. Ez hori bakarrik, lan-prestazioa kontrolatzeko tresna ez ezik, enpresaburuak langileak bere laneko eginbeharrak betetzen ez dituela judizialki frogatzeko erabiltzen dituen baliabide ere bihurtu dira¹.

Lan-prestazioa kontrolatzeko dauden bitarteko teknologikoen artean, bideozaintzako-sistemen erabilera da ohikoena, eta baita lan arloko gatazka gehien eragin duena. Bideozaintzako-sistemak leku jakin batean irudiak eta soinua jasotzen dituzten egiturak dira, bildutako hori ikusteko —baita urrutitik edo Internet bidez ere—, grabatzeko eta nahi adina aldiz erreproduzitzeko aukera ematen dutenak. Horregatik, ezin da ukatu mekanismo horien erabilerak langilearen oinarrizko eskubideak urratu ditzakeenik; horien artean, intimitaterako eta datu pertsonalen babeserako eskubideak, hain zuzen ere².

Denbora luzez, ordea, ez zen inolako arauketarik egon gai horren inguruan, eta, ondorioz, auzitegiak izan ziren mugak finkatzeko ardura hartu zutenak. Arauketarik ez egoteak, Konstituzio Auzitegiaren (aurrerantzean, KA) doktrina etengabe aldatzen joatea eragin zuen, segurtasun juridiko eza sortuz³. Azkenean, Europar Batasunaren (aurrerantzean, EB) esparruan, Datuen Babeserako apirilaren 27ko 2016/679 Erregelamendu Orokorraren⁴ (aurrerantzean, DBEO) agerpenak, egoera hori aldatu, eta, Estatu mailan, Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 5eko 3/2018 Lege

¹ Valle Muñoz, F. A. (2022). *Control tecnológico empresarial y licitud de la prueba en el proceso laboral*, La ley, 1448. zk

² Fernandez Orrico, F. J. (2021). *Criterios sobre usos de dispositivos tecnológicos en el ámbito laboral: hacia el equilibrio entre el control empresarial y la privacidad del trabajador*, Valencia: Tirant lo blanch, 216-217. or.

³ Echevarría de Rada, M. T. (2019). *Protección de datos y Videovigilancia en el ámbito laboral*, La ley, 10667. zk

⁴ 2016/679 (EB) Erregelamendua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2016ko apirilaren 27koa, datu pertsonalen tratamenduari dagokionez pertsona fisikoen babesari eta datu horien zirkulazio askeari buruzko arauak ezartzen dituen eta 95/46/EE Zuzentaraua indargabetzen duena (2016ko maiatzaren 4ko EBAO).

Organikoaren⁵ (aurrerantzean, DBLO) aldarrikapena ekarri zuen. Hala ere, ezinbestekoa da aipatzea DBLOk ez duela sakonki arautzen gailu teknologikoen erabilera lan-eremuan. Arauketa urri horren ondorioz, bideozaintzako-sistemen erabilerak lan arloan eragindako arazoak ez dira konpondu, auzitegiak ebazpen kontraesankorrak igortzen jarraitzen baitute.

Testuinguru horretan, lan honen helburu nagusia bideozaintzako-kamerak enpresaburuak lan-prestazioa kontrolatzeko mekanismo gisa erabiltzearen legezkotasuna aztertzea da, gaiari buruz dagoen arauketa eta jurisprudentzia kontuan hartuta. Horretarako, lan honetan, lehendabizi lan-harremanaren bi subjektuen —enpresaburua eta langilea— kontzeptuak aztertuko dira, enpresaburuaren zuzendaritza eta kontrol botereak nondik eratortzen diren ulertzeko, eta, era berean, enpresaburuaren zuzendaritza boterearen kontzeptua eta edukia azalduko dira. Ondoren, lan hau lan-prestazioa kontrolatzeko mekanismo gisa bideozaintzako-kameren erabilera aztertzean zentratuko da, bere arauketa, mugak eta debekuak adieraziz. Azkenik, gaiari buruzko jurisprudentziaren bilakaera azalduko da, azken epaietan finkatutako jurisprudentzia-doktrina zehaztuz.

2. KONTZEPTUAK

2.1. Enplegatzailea edo enpresaburua

Langileen Estatutuaren⁶ (aurrerantzean, LE) 1.2 artikulua arabera, enpresaburuak izango dira langile —LEren 1.1 artikulua definitzen duen zentzuan— baten zerbitzu-prestazioa jasotzen duten pertsona fisiko edo juridikoak edo ondasun-erkidegoak⁷.

Hortaz, lan arloko ordenamendu juridikoak enplegatzaile edo enpresaburu izaera ematen dio besteren kontura eta inoren mende askatasunez ordaindutako zerbitzuak ematen dituzten langileak enplegatzen dituenari. Aipatutako ezaugarriak biltzen dituen zerbitzu-prestazioa jasotzen duena enplegatzailea edo enpresaburua izango da, kontuan

⁵ 3/2018 Lege Organikoa, abenduaren 5ekoa, Datu Pertsonalak Babestekoa eta eskubide digitalak bermatzekoa (2018ko abenduaren 6ko EAO).

⁶ 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena (2015eko urriaren 24ko EAO).

⁷ LEren 1.2 art.

hartu gabe hala den edo ez Merkataritza Zuzenbidearen ikuspegitik, eta irabazi helburua duen edo ez⁸.

Ezinbestekoa da azpimarratzea enplegatzailearen edo enpresaburuaren legezko definizioak, langilearen kontzeptuaren isla bada ere, berariaz aipatzen dituela enplegatzaile edo enpresaburu izate horren berezko ezaugarriak diren "antolaketa eta zuzendaritza" ahalmenak⁹.

2.2. Langilea

LEren 1.1 artikulua araberan, LE aplikatuko zaie enplegatzaile edo enpresaburu deritzon beste pertsona fisiko edo juridiko batek antolatu eta zuzendutako eremuan borondatez ordaindutako zerbitzuak ematen dituzten langileei¹⁰. LEren aplikazio-eremua, beraz, langilearen kontzeptuak mugatzen du, bera baita Lanaren Zuzenbidearen ardatz nagusia¹¹.

Langilearen kontzeptua hainbat ezaugarri definitzailek osatzen dute: izaera pertsonalak, borondatezkotasunak, ordainketak, eta, batez ere, mendekotasunak eta besterentasunak.

- **Izaera pertsonala:** Langileak pertsonalki eman behar ditu bere zerbitzuak. Hortaz, langileak bere zerbitzuak pertsonalki ez emateko aukerak lan-eremutik kanpo uzten du harreman hori¹².
- **Borondatezkotasuna:** LE aplikagarria izan dadin, langileak bere zerbitzuak askatasunez edo borondatez gauzatu behar ditu ezinbestez. Lan-prestazioa jarduera hori egiten duenaren eta jarduera horretatik onura ateratzen duenaren arteko akordio askearen fruitua izan behar da¹³.
- **Ordainketa:** Langilearen kontzeptua definitzen duen hurrengo elementua ordainsariaren edo ordaindutako lanaren presentzia da. Langileak zerbitzu-prestazio bat ematen du ordainetan kontraprestazio ekonomiko bat jasotzeko, nahiz eta kontratu-modalitate batzuetan prestakuntza helburu bat ere

⁸ García-Perrote Escartín, I. (2023). *Manual de Derecho del trabajo* (13ª ed). Valencia: Tirant lo blanch, 279. or.

⁹ Íbidem.

¹⁰ LEren 1.1 art.

¹¹ Goerlich Peset, J. M., García Ortega, J., Blasco Bellicer, A., ... Cardona Rubert, M. B. (2023). *Derecho del trabajo* (11ª ed). Valencia: Tirant lo blanch, 107-108. or.

¹² Íbidem.

¹³ Íbidem.

egon daitekeen¹⁴.

- **Mendekotasuna:** LE soilik enplegatzailleak antolatu eta zuzendutako eremuan egindako zerbitzu-prestazioei aplikatzen zaie. Langilea behartuta dago hitzartutako lana enpresaburuaren edo berak eskuordetutako pertsonaren zuzendaritzapean egitera, eta, beraz, enplegatzailleak bere zuzendaritza eskumenen ohiko jardunean emandako aginduak eta jarraibideak bete beharko ditu¹⁵.
- **Besterentasuna:** Langilearen kontzeptua definitzen duen azken ezaugarria besterentasuna da. Fruituen, arriskuen eta merkatuaren besterentasuna dira aplikatzen diren doktrina-teoriak. Lehenik eta behin, fruituen besterentasunak zehazten du lanaren emaitza beti dela enplegatzaillearena, inoiz ez langilearena. Bigarrenik, arriskuen besterentasunak adierazten du arrisku horiek enpresaburuak hartzen dituela, eta ez langileak. Langileak, oro har, bere ordainsariaren zati bat bermatuta izango du beti, edo, gutxienez, ez du enpresaburuaren zorren gaineko erantzukizunik izango. Azkenik, merkatuko besterentasunak zehazten du produktuak edo zerbitzuak merkatuan eskaintzen eta kokatzen dituen enpresaburuarena dela, eta ez langilea¹⁶.

3. ENPRESABURUAREN ANTOLAKETA ETA ZUZENDARITZA BOTEREA

3.1. Kontzeptua eta oinarria

Tradizionalki, doktrinak enpresaburuaren zuzendaritza boterea lan arloko ordenamenduak enpresaburuari lan-prestazioak ordenatzeko eta enpresako lana antolatzeko, eta, horrela, bere kontura eta arriskura egindako lana agintzeko gaitasuna ematen dion ahalmen juridikoen multzo bezala definitu izan du¹⁷.

¹⁴ García-Perrote Escartín, I. (2023), op cit., 154-158. or.

¹⁵ Íbidem.

¹⁶ Íbidem.

¹⁷ Poquet Catalá, R. (2013). *El actual poder de dirección y control del empresario*. Cizur Menor: Editorial Aranzadi, 16-17. or.

Enpresaburuak lan-harremanaren baitan duen botere horrek Espainiako Konstituzioaren¹⁸ (aurrerantzean, EK) 38. artikuluan aldarrikatzen den enpresa askatasunean du oinarria¹⁹; izan ere, askatasun horrek, merkatu-ekonomia baten barruan, partikularrei enpresak sortzeko askatasuna aitortzeaz gain, enpresa horiek antolatu eta zuzentzeko askatasuna ematen die, enpresaren eta merkatuaren baliabideak kontuan hartuta²⁰.

Konstituzio azpiko araudian, enpresaburuaren zuzendaritza boterea nagusiki LEren 20. artikuluan jasotzen da, "Dirección y control de la actividad laboral" izenburupean; zehazki, ezartzen da langileak hitzartutako lana enpresaburuaren edo berak izendatutako pertsonaren zuzendaritzapean egin behar duela²¹.

Hala ere, beste artikulua batzuetan ere aitortzen da botere hori, inplizituki bada ere. Izan ere, LEren 1.1 artikulua lan-harremanaren prestazioa enplegatzaile edo enpresaburu deritzon beste pertsona fisiko edo juridiko batek antolatu eta zuzendutako eremuan gauzatuko dela xedatzean, zuzendaritza ahalmena esleitzen ari zaio enpresaburuari; eta baita LEren 5c) artikulua langilearen oinarrizko betebeharrak bat enpresaburuak bere zuzendaritza eskumenen ohiko jardunean emandako aginduak eta jarraibideak betetzea dela adierazten duenean ere²².

Aipatutako artikulua horietan guztietan islatzen da enpresaburuaren zuzendaritza boterea langileak lan-kontratuan duen mendekotasun juridiko egoeratik eratorritzen dela²³.

3.2. Edukia

Enpresaburuaren zuzendaritza boterea, zentzu zabalean ulertuta, enpresaburuaren hiru ahalmen desberdinek osatzen dute: enpresa egunerokotasunean eta normaltasunez zuzentzeko eta antolatzeko, eta, beharrezkoa izatekotan, lan-kontratuan hitzartutako baldintzetan aldaketak egiteko ahalak (zuzendaritza boterea, zentzu hertsian); langileak bere eginbeharrak eta betebeharrak betetzen dituela kontrolatu eta zaintzeko ahalmenak

¹⁸ Espainiako Konstituzioa (1978ko abenduaren 29ko EAO)

¹⁹ García-Perrote Escartín, I. (2023), op cit., 285. or.

²⁰ KAE 225/1993, 1993ko uztailak 8, 3. OJ.

²¹ LEren 20.1 art.

²² Poquet Catalá, R. (2022). *Poder de control empresarial a través de sistemas de videovigilancia: alcance y límites*. Revista Aranzadi Doctrinal, 5. zk.

²³ Delgado Jiménez, A. F. (2021). *La privacidad de la persona trabajadora y el control tecnológico de la actividad laboral*, Jaén: Editorial Universidad de Jaén, 132. or.

(kontrol boterea), eta, azkenik, eginbehar eta betebehar horien ez-betetze kasuetan, langileak zigortzeko botereak (diziplina boterea)²⁴.

3.2.1. Zuzendaritza boterea, zentzu hertsian

LEren 20.2 artikulua araberan, enpresaburuak aginduak eta jarraibideak eman ditzake bere zuzendaritza ahalmenen ohiko egikaritzan²⁵. Horrela, zuzendaritza botereak gaitasuna ematen dio enplegatzaileari enpresa egunerokotasunean zuzentzeko eta antolatzeko, eta, beraz, beharrezkoa denean, lan-prestazioan garrantzia gutxiko aldaketak egiteko, enpresak egunerokotasunean gorabeherarik izan gabe funtzionatu dezan²⁶.

Enpresaburuaren zuzendaritza botereak dimentsio bikoitza du: orokorra (enpresa lan arloan antolatzeko ahalmena) eta partikularra (langile bakoitzaren prestazio zehatzak antolatzeko ahalmena)²⁷.

Alde batetik, zuzendaritza botere orokorrak ahalmena ematen dio enpresaburuari enpresaren lan-antolamendua helburutzat duten erabaki orokorrak hartzeko. Erabaki horien artean daude, besteak beste, plantillako langileak zehaztea, langileak zuzenean edo azpikontraten bidez kontratatzea, langileak hautatzeko eta sailkatzeko sistemak zehaztea eta ordainsariak eta lan-denborak finkatzea²⁸.

Bestaldetik, zuzendaritza botere partikularrak ahalmena ematen dio enpresaburuari langile zehatz bati agindu edo jarraibideak emateko, azken horrek bi alderdiek hitzartutako lan-kontratua bete dezan²⁹.

Era berean, enpresaburua “Ius variandi” izeneko beste ahalmen baten titularra da. Ahalmen horrek, boterea ematen dio enplegatzaileari langilearekin lan-kontratuan hitzartutako baldintzetan garrantzia handiagoko aldaketak aldebakarrez ezartzeko. Lan-prestazioaren aldaketa horiek, gogorragoak diren heinean, legeak eta hitzarmenak aurreikusten dituzten baldintzetan eta prozeduretan burutu behar dira ezinbestean. Enpresaburuaren Ius variandi horren adibide dira, besteak beste, antolaketa

²⁴ Fabregat Monfort, G. (2016). *Nuevas Perspectivas del poder de dirección y control del empleador*, Albacete: Editorial Bomarzo, 17-19. or.

²⁵ LEren 20.2 art.

²⁶ Fabregat Monfort, G. (2016), op cit., 18. or.

²⁷ Montoya Melgar, A. (2004). *El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 48. zk.

²⁸ *Íbidem*.

²⁹ *Íbidem*.

arrazoiengatik gertatzen den mugikortasun funtzionala (LE 39. art.), lekualdaketak edo desplazamenduak (LE 40. art.) eta lan-baldintzen funtsezko aldaketak (LE 41. art.)³⁰.

3.2.2. Kontrol boterea

Zuzendaritza ahalmenen ohiko egikaritzan emandako aginduak eta jarraibideak betetzen direla ziurtatzeko, LEren 20.3 artikulua baimena ematen dio enpresaburuari zaintza eta kontrolerako neurririk ustez egokienak hartzeko langileak laneko bere betebeharrak eta eginbeharrak betetzen dituela egiaztatzeko³¹.

Lan arloko ordenamendu juridikoak enpresaburuari aitortzen dion botere hori ez da soilik enpresaburuak agindutakoa betetzen dela egiaztatzeraz bideratzen, baizik eta langileak bere gain hartutako betebeharrak guztiak, eta, oro har, bere lan-prestazioa osotasunean kontrolatzera zuzentzen da³².

Nahiz eta LEren 20.3 artikulua enpresaburuari aukera ematen dion era askotako ikuskapen bitartekoen artean hautatzeko, eta, ondorioz, horietako edozein askatasun handiz erabiltzeko³³, langilearen duintasunari zor zaion begirunea zaintzeko betebeharrak ezartzen dio.

Testuinguru horretan, ezinbestekoa da Nazioarteko Lan Erakundeak 1997ko Gomendio Praktikoaren Errepertorioan egindako adierazpenak abiapuntutzat hartzea. Adierazpen horietan zehazten da enpresaburuari ez zaiola debekatzen langileak zaintzea, baina beti ezarri beharko direla muga oso argiak zuzendaritza ahalmen hori egikaritzean. Gainera, adierazten da enpresaburuak ez duela askatasunik bere helburuetara hobekien egokitzen diren zaintzarako bitartekoak aukeratzeko; aitzitik, langileen intimitatean gutxien eragiten duten bitartekoak erabili behar ditu lehentasunez, eta, gainera, zaintza neurriak ezartzeak ekar ditzakeen ondorioak kontuan izan behar ditu³⁴.

Hortaz, LEren 20.3 artikulua enpresaburuari jarduteko tarte zabal eta zehaztugabea eman arren, berekin dakar langileen oinarrizko eskubideak errespetatzen dituzten bitartekoak erabiltzeko betebeharrak³⁵.

³⁰ Fabregat Monfort, G. (2016), op cit., 18. or.

³¹ LEren 20.3 art.

³² Poquet Catalá, R. (2013), op cit., 34. or.

³³ Morgado Panadero, P. (2021). *Equilibrio entre los derechos de trabajadores y empresarios ante la videovigilancia de la actividad laboral*, La ley, 93. zk.

³⁴ Blázquez Agudo, E. M. (2018) *El límite de los derechos fundamentales frente a la libertad de empresa*, La Ley, 2589. zk.

³⁵ Delgado Jiménez, A. F. (2021), op cit., 33. or.

Era berean, LEren 64.5 f) artikulua kontrol botere hori egikaritzeko jarraitu beharreko prozedura arautzen du. Artikulu horren arabera, lana antolatze eta kontrolatzeko sistemak ezarri eta berrikusi aurretik, enpresaburuak enpresa-batzordearen aurretiazko txostena jaso behar du³⁶, nahiz eta txosten hori enpresaburuarentzat loteslea ez izan³⁷. Beraz, langileen ordezkariari alde aurretik erabili nahi den ikuskapen neurriaren inguruko informazioa ematea nahitaezkoa da beti³⁸.

3.2.3. Diziiplina boterea

Enpresaburuaren diziiplina boterea enpresaburuari langileak lan-harremanaren baitan bere gain hartutako betebeharren ez-betetze kasuetan zigorrak ezartzeko aukera ematen dion kontratutik eratorritako ahalmenen multzo bezala definitu izan du doktrinak. Hortaz, zuzendaritza boterearen funtsezko ezaugarrietako bat da enpresaburuak emandako aginduak eta jarraibideak zuzenean babesten dituela zehapen-sistema eraginkor batek³⁹.

Enplegatzaileak langileak zehatzeko duen boterea LEren 58. artikuluan aitortzen da; zehazki, ezartzen da laneko betebeharrak bete ezean, enpresetako zuzendaritzak langileak zigortzeko aukera izango duela, legean edo aplikagarria den hitzarmen kolektiboan ezartzen diren arau-hauste eta zehapenen mailaketaren arabera⁴⁰. Beraz, langilea zigortu ahal izateko egindako laneko ez-betetzea legean edo aplikagarria den hitzarmen kolektiboan arau-hauste gisa aurreikusita egon behar da ezinbestez, eta, era berean, ez-betetze horri dagokion zehapena ere alde aurretik jasota egon behar da legean edo aplikagarria den hitzarmen kolektiboan.

Hitzarmen kolektiboek arau-haustek tipifikatzeko askatasuna duten arren, ohikoena ez-betetze jokabideen mailakatze bat ezartzea da, horietako bakoitza arau-hauste arin, larri eta oso larri gisa kalifikatuz⁴¹. Zigor desberdinak ezarri ohi dira ez-betetzearen larritasunaren arabera, ohartarazpen hutsetik hasi eta diziplinazko kaleratzeraino doazenak⁴². Hala ere, LEren 58.3 artikulua debekatu egiten du oporraldia edo

³⁶ LEren 64.5 f) art.

³⁷ Toscani Gímenez, Daniel (2022). *Novedades en la videovigilancia de los trabajadores en cuanto al uso de videocámaras clandestinas u ocultas*, La Ley, 9563. zk.

³⁸ Fabregat Monfort, G. (2016), op cit., 29-30. or.

³⁹ Poquet Catalá, R. (2013), op cit., 35. or.

⁴⁰ LEren 58.1 art.

⁴¹ Goerlich Peset, J. M., Garcia Ortega, J., Blasco Bellicer, A., ... Goerlich Peset, J. M. (2023), op. cit., 432. or.

⁴² García-Perrote Escartín, I. (2023), op cit., 305. or.

langilearen atsedenerako eskubideak murrizten dituen edo ondasunen gaineko zehapenak ezartzea⁴³.

4. BIDEOZAINZAKO-SISTEMEN ERABILIERA KONTROLERAKO MEKANISMO GISA

4.1. Arauketa

Aurretiaz zehaztu bezala, LEren 20.3 artikulua baimena ematen dio enpresaburuari zaintza eta kontrolerako neurririk ustez egokienak hartzeko langileak laneko bere betebeharrak betetzen dituela egiaztatzeko⁴⁴. Agindu horrek, askatasuna ematen dio enpresaburuari edozein kontrol-bitarteko aukeratzeko, ez baitu debekatzen horietako bakar baten erabilerarik⁴⁵. Horren haritik, tresna teknologikoen aurrerapenak kontrol aukerak izugarri handitu arren, denbora luzez LEn ez zen inolako berrikuntzarik ezarri gai horren inguruan⁴⁶.

Testuingu horretan, Auzitegiek finkatutako jurisprudentzia-doktrinaz gain, Datuen Babeserako Espainiako Agentzia (aurrerantzean, DBEA) arduratu zen gai hori argitzeaz; izan ere, nahiz eta 1999ko Datuen Babeserako Lege Organikoa lan-kontratuaren esparruan aplikagarria izan, ez zuen aurreikusten gaiari buruzko araubide espezifikorik, eta, horrek, arau orokorrak aplikatu behar izatea eragin zuen. Negoziazio kolektiboak ere ez zuen egoera hori konpondu, eta, ondorioz, lan-harremanen eremuan ez ziren jarduera horien berezitasunak aitortzen⁴⁷.

Hala ere, EBren eremuan, DBEOren agerpenak, egoera hori aldatu zuen; izan ere, Erregelamendu horren 88. artikulua eta 155. kontuan hartuzkoaren bidez, aukera eman zitzaion Estatu kideei langileen eskubide eta askatasunen babesa bermatzeko araubide espezifikoa ezartzeko lege edo hitzarmen kolektiboen bidez⁴⁸. Hala ere, 88. artikulua bigarren atalak muga batzuk ezartzen ditu; izan ere, artikulua arabera,

⁴³ LEren 58.3 art.

⁴⁴ LEren 20.3 art.

⁴⁵ Talén Visconti, E. E. (2020) *Video-vigilancia en el ámbito laboral: aspectos sustantivos y procesales, La Ley, 8970. zk.*

⁴⁶ Rodríguez Escanciano, S. (2018). *Videovigilancia empresarial: límites a la luz de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, La Ley, 15103. zk.*

⁴⁷ Morgado Panadero, P. (2021), op cit.

⁴⁸ DBEOren 88 art. eta 155. kontuan hartuzkoa

arau horiek nahitaez interesdunen giza duintasuna, interes legitimoak eta oinarrizko eskubideak zaintzeko neurri egokiak eta espezifikoak jaso beharko dituzte.

Era berean, Estatu mailan, DBEOren agerpenak, 1999ko Lege Organikoa ordezkatu zuen DBLOren aldarrikapena ekarri zuen. Lege organiko horrek, bost artikulutan (87 tik 91ra) arautzen du tresna teknologikoen erabilera lan arloan. Zehazki, DBLOk lantokian egiten den bideozaintzako mekanismoen erregulazioa jasotzen du 89. artikuluan. Are gehiago, lege horren azken hamairugarren xedapenak, Leri 20bis artikulua gehitu zion, langileari ingurune digitalean intimitaterako eta deskonexio digitalerako dituen eskubideak aitortzen dizkiona⁴⁹.

Gainera, DBLOren 91. artikulua ere berariaz aipatzen du negoziazio kolektiboa langileen eskubide eta askatasuak babesteko berme gehigarriak ezartzeko baliabide gisa⁵⁰. Horrela, legegileak hitzarmen kolektiboei aukera ematen die enpresaburuaren zaintza eta kontrolerako botereari mugak jartzeko⁵¹.

4.2. Mugak

Bideozaintzako-sistemen erabilera langileak bere laneko eginbeharrak eta betebeharrak betetzen dituela egiaztatzeko baliabide gisa, Leren 20.3 artikuluan eta zeharka EKren 38. artikuluan aitortzen den enpresaburuaren zuzendaritza- eta kontrol-ahalmenen barruan sartzen da⁵².

Hala ere, zuzendaritza botere hori ez da mugagabea, ezta absolutua ere; izan ere, enpresaburuak, bere kontrol boterearen egikaritzan, uneoro errespetatu behar ditu langilearen oinarrizko eskubideak, bideozaintzako-sistemen erabileraren kasuan, zehazki, intimitaterako eta datu pertsonalen babeserako eskubideak, hurrenez hurren EKren 18.1 eta 18.4 artikuluetan jasota daudenak⁵³.

⁴⁹ Leren 20 bis art.

⁵⁰ DBLOren 91 art.

⁵¹ Muñoz Ruiz, A. B. (2021). *Grabación de las conversaciones de los trabajadores y derecho fundamental de protección de datos de carácter personal*, La Ley, 2559. zk.

⁵² Talén Visconti, E. E. (2016). *Video-vigilancia en el trabajo: una vuelta a la jurisprudencia clásica*, La ley, 6528. zk

⁵³ *Ibidem*.

4.2.1. Intimitaterako eskubidea

Espainiako Zuzenbidean, EKren 18.1 artikulua ohorerako, norberaren eta familiaren intimitaterako eta norberaren irudirako eskubidea aitortzen ditu⁵⁴.

Agindu horren legezko definiziorik ez dagoenez, doktrina konstituzionalak garatu behar izan du nagusiki. Hain zuzen ere, Konstituzio Auzitegiak adierazi du intimitaterako eskubidea norberaren nortasunari estuki lotuta dagoen eskubidea dela, EKren 10. artikuluan aitortzen den pertsonaren duintasunetik eratortzen dena, eta berekin dakarrela gainerakoen ezagutzatik kanpo dagoen eremu propio eta babestu baten existentzia, gure kulturaren jarraibideen arabera, giza bizitzaren gutxieneko kalitatea mantentzeko ezinbestekoa dena⁵⁵.

Bestaldetik, Giza Eskubideen Europako Hitzarmenaren (aurrerantzean, GEEH) 8. artikulua aitortzen du pertsona orok duen eskubidea bere bizitza pribatua, familiako bizitza, bizilekua eta komunikazioak errespetatuak izateko⁵⁶. Artikulu horretan jasotzen den “bizitza pribatua” kontzeptua, EKren 18. artikuluan jasotzen den “norberaren intimitatea” kontzeptuaren baliokidea dela defendatu izan du doktrinak. Era berean, Giza Eskubideen Europako Auzitegiaren (aurrerantzean, GEEA) jurisprudenziak, GEEHren 8. artikulua interpretatzerakoan, adierazi du bizitza pribaturako eskubideak barne hartzen duela pertsona batek beste pertsona batzuekin harreman sozialak sortzeko eta garatzeko duen eskubidea, eta harreman horien artean sartu ditu lan-harremanak ere⁵⁷.

Nahiz eta gaur egun intimitaterako eskubidearen babesa aitortuta dagoen lan-harremanaren esparruan, aurretiazko ebazpen judizialek agerian utzi zuten lantokian langileek ezin zutela intimitaterako eskubidea egikaritu, ulertzen zelako lan jarduera bat garatzeak berekin dakarrela enpresaburuak denbora horretan gertatzen dena ezagutzeko duen eskubidea⁵⁸, lan hori ez delako ekintza pribatu bat, ekintza sozial bat baizik⁵⁹. Gainera, argudiatzen zen intimitaterako eskubidea langilearen esparru pribatuan soilik aplikatzen dela, eta, horregatik, enpresan oinarritzko eskubide horren egikaritzea atsedenerako edo aisialdirako tokietara, aldageletara eta antzekoetara mugatu behar

⁵⁴ EKren 18.1 art.

⁵⁵ KAE 231/1988, 1988ko abenduak 2, 3. OJ.

⁵⁶ GEEHren 8. art.

⁵⁷ Delgado Jiménez, A. F. (2021), op cit., 63. or.

⁵⁸ Morgado Panadero, P. (2021), op cit.

⁵⁹ Blázquez Agudo, E. M. (2018), op cit.

dela, baina ez lan jarduera garatzen den lekuetara⁶⁰. Zentzu horretan, KAren 142/1993 epaiak adierazi zuen pertsona batek kanpoko esku-sartzeen aurrean duen bortxaezintasunaren eremuak ez dituela barne hartzen lan-jarduera garatzen den harreman sozial eta profesionalekin lotutako egitateak⁶¹.

Hala ere, azkenean, KAK onartu zuen, 98/2000 epaian, intimitaterako eskubidea lantokiraino heltzen den eskubidea dela, eta, beraz, babestu egin behar dela⁶². Epai horretan, auzitegiak adierazi zuen lan-kontratu bat egiteak ez duela esan nahi, inola ere, langileari Konstituzioak herritar gisa aitortzen dizkion eskubideak kentzen dizkionik⁶³.

Gaur egun, gainera, LEk ere aitortzen du intimitaterako eskubidea lantokian babestu behar dela, 4.2.e) artikuluan adierazten denean langileek intimitaterako eta duintasunari zor zaion begirunerako eskubidea dutela⁶⁴.

4.2.2. Datuen babeserako eskubidea

Ezinbestekoa da gogoraraztea bideozaintzarako sistemak leku jakin batean irudiak eta soinua jasotzen dituzten egiturak direla, bildutako hori ikusteko, grabatzeko eta nahi adina aldiz erreproduzitzeko aukera ematen dutenak.. Horregatik, langileei intimitaterako eskubideaz gain, datu pertsonalen babeserako eskubidea ere bermatu behar zaie⁶⁵; izan ere, bildutako pertsonaren ahotsa eta irudia datu pertsonalak dira grabatutako pertsona edo artxibatutako ahotsa ezagutu daitekeen unetik⁶⁶.

EKren 18.4 artikulua datu pertsonalen babeserako eskubidea aitortzen du; zehazki, ezartzen da legeak informatikaren erabilera mugatuko duela herritarren ohorea eta norberaren nahiz familiaren intimitatea eta eskubide horien baliatze osoa bermatzeko⁶⁷.

Nahiz eta hasiera batean KAK datu pertsonalen babeserako eskubidea eskubide osagarria zela adierazi zuen⁶⁸, azaroaren 30eko 292/2000 epaian zehaztu zuen eskubide autonomoa eta gainerako oinarrizko eskubideekiko independentea dela, norberaren datu pertsonalak erabiltzeko eta kontrolatzeko boterean oinarritzen dena. Oinarrizko

⁶⁰ Galiziako JANE 4788/1996, 1996ko urtarrilak 25, 3. OJ.

⁶¹ KAE 142/1993, 1993ko apirilak 22, 7. OJ.

⁶² *Íbidem*.

⁶³ KAE 98/2000, 2000ko apirilak 10, 9. OJ.

⁶⁴ LEren 4.2 art.

⁶⁵ Fernandez Orrico, F. J. (2021), *op cit.*, 216-217. or.

⁶⁶ Poquet Catalá, R. (2013), *op cit.*, 263. or.

⁶⁷ EKren 18.4 art.

⁶⁸ Fernandez Orrico, F. J. (2021), *op cit.*, 54. or.

eskubide horrek, beraz, aukera ematen dio herritar bakoitzari erabakitzeko datu horietatik zeintzuk emango dizkion hirugarren bati, Estatua edo partikular bat izan, enpresaburua barne. Era berean, datu pertsonal horiek nor baliatuko dituen eta zertarako erabiliko dituen jakiteko ahalmena onartzen dio norbanakoari, eta baita edukitza edo erabilera horren aurka egitekoa ere⁶⁹.

Dena den, nahiz eta lantokian langileak bere oinarrizko eskubideen titular izaten jarraitzen duen, neurri batean mugatu egiten da eskubide horien irismena; izan ere, lan-kontratuak elkarrekiko eskubide eta betebeharrak jakin batzuk ezartzen ditu, langileen oinarrizko eskubideen egikaritza baldintzatzen dutena⁷⁰. Azken finean, lan-harremanetan ezinbestekoa da enpresaburuaren eta langileen eskubide guztien arteko oreka bilatzea⁷¹.

4.3. Proporzionaltasun printzipioa

Labur esanda, lantokian bidezaintzako-kameren erabileraren ondorioz gatazkan dauden eskubideak enpresaburuaren zuzendaritza- eta kontrol-boterea, eta, horrenbestez, enpresa askatasuna (LE 20.3 art. eta EK 38 art.) eta langilearen intimitaterako eta datu pertsonalen babeserako oinarrizko eskubideak (EK 18.1 art. eta 18.4 art.) dira. Pentsa liteke bigarrenak lehenengoen baino pisu handiagoa dutela, herritar ororen oinarrizko eskubideak diren heinean, baina, tradizioz, aipatutako eskubide horien arteko gatazka ez da konpondu nagusitasun hierarkikoaren ikuspegitik, baizik eta haztapan espezifikoko batetik kasu zehatz bakoitzean⁷².

Hala ere, hasiera batean, teoria kontraktualista deiturikoak agindu zuen auzitegietan. Teoria horren arabera, langilearen oinarrizko eskubideek amore eman behar zuten enpresaburuaren zuzendaritza boterearen aurrean, lan-kontratuaren formalizatzeak eskubide horiek lantokian aplikatzeko aukera ezeztatzen baitzuen. Hala ere, denboraren poderioz, teoria kontraktualista hori eboluzionatzen joan da gaur egun indarrean dagoen proportzionaltasun printzipioaren teoriara heldu arte⁷³.

⁶⁹ Blázquez Agudo, E. M. (2018), op cit.

⁷⁰ Delgado Jimenez, A. F. (2021), op cit., 239. or.

⁷¹ Blázquez Agudo, E. M. (2018), op cit.

⁷² Talén Visconti, E. E. (2020), op cit.

⁷³ Fabregat Monfort, G. (2015). *El control empresarial de los trabajadores a través de las nuevas tecnologías: algunas ideas clave*, La Ley, 3345. zk

Zehazki, KAren uztailaren 10eko 186/2000 epaian proportzionaltasun printzipioaren aplikazioa finkatu zen oinarrizko eskubideak murrizten dituen edozein neurriren konstituzionaltasuna zehazteko. Proportzionaltasun printzipio hori, bere aldetik, hiru azpi-printzipiok osatzen dute: egokitasun-printzipioak, beharrezkotasun-printzipioak eta proportzionaltasun-printzipioak, zentzu hertsian. Ezinbestekoa izango da proportzionaltasun printzipio hori gainditzea langilearen oinarrizko eskubideak mugatzen dituen kontrol-neurria legezkoa izan dadin⁷⁴.

- **Egokitasun-printzipioa:** Lehenik eta behin, enpresaburuaren kontrola proposatutako helburua lortzeko egokia izan behar da. Ezinbestekoa da enpresaburuak kontrol-neurri horrekin soilik bilatzea bere zuzendaritza ahalmenen jardunean emandako aginduak eta jarraibideak betetzen direla zaintzea, LEren 20.3 artikuluan aitortzen zaion bezala⁷⁵.
- **Beharrezkotasun-printzipioa:** Bigarrenik, enpresaburuak erabilitako kontrol-neurria beharrezkoa izan behar da; hau da, ez da egon beste neurririk proposatutako helburua eraginkortasun berarekin gauzatzeko. Ez da nahikoa neurri hori enpresaburuaren intereserako neurririk baliagarriena edo onuragarriena izatea, ezinbestekoa izan behar da. Hortaz, lortu nahi den helburua lortzeko dauden aukeren artean, oinarrizko eskubideei kalte txikiena eragingo diona aukeratu behar da. Beste era batera esanda, bigarren printzipio hau beteko da erabilitako neurria proposatutako helburua lortzeko duen bitarteko bakarra bada⁷⁶.
- **Proportzionaltasun printzipioak, zentzu hertsian:** Azkenik, enpresaburuaren kontrola legezkoa izan dadin, ezarri beharreko neurri murriztaileak onura edo abantaila gehiago ekarri behar dizkio interes orokorrari, gatazkan dauden beste ondasun edo balio batzuei kalteak baino. Printzipio hori gainditutzat joko da, baldin eta gatazkan dagoen oinarrizko eskubidea mugatzearen abantailak, eskubide horri eragindako desabantailak baino handiagoak direla arrazoitzen bada. Beraz, hartutako kontrol-neurria egokia eta beharrezkoa izateaz gain,

⁷⁴ Guerra Rodríguez, L. (2017). *Ejercicio del poder de control a través de cámaras de videovigilancia: análisis de la doctrina constitucional*, La ley, 3955. zk

⁷⁵ Blázquez Agudo, E. M. (2018), op cit.

⁷⁶ Guerra Rodríguez, L. (2017), op cit.

funtsezkoa izango da, gainera, neurri horren bidez asetu nahi den bidezko interesa, kasu zehatz bakoitzean, Konstituzioaren arabera nagusia izatea⁷⁷.

4.4. Debekuak

DBLOren 89.2 artikulua debekatu egiten du enpresako leku jakin batzuetan soinuak grabatzeko eta bideozaintzarako sistemak instalatzea. Hain zuzen ere, langileen atsedenerako edo aisialdira bideratutako lekuetan, hala nola aldageletan, komunetan, jantokietan eta antzekoetan ezingo da inola ere bideozaintzako kamerarik instalatu⁷⁸.

Leku horietan ez da ohiko lan-jarduerarik egiten, eta, horregatik, ez dago bideozaintzako gailuen erabilera justifikatzen duen arrazoirik, espazio horiek ez daudelako bideratuta lanaren garapenerako, baizik eta beste jarduera batzuetarako. Toki horiek kontrolatuz gero, zalantzarik gabe langilearen intimitaterako eskubidea urratuko litzateke, grabazioaren helburua desagertzen baita, langilearen lan-jardueraren kontrola eta zaintza, hain zuzen⁷⁹.

Hala ere, Auzitegi Gorenak (aurrerantzean, AG) adierazi du langileak atsedenera bideratutako denboran grabatzea justifikatuta dagoela legez kontrako ekintzak dauden kasuetan, zehaztuz kasu horietan onartuta dagoela jokoan dauden oinarrizko eskubideak mugatzea. Zehazki, AGren 2021eko urriaren 13ko Epaiak autobus-gidari baten kasua aztertzen du; kasu honetan, kamerek erakutsi zuten gidariak bidaiari bati autobusean sartzen utzi ziola bidaia-titulurik izan gabe, eta autobusaren barruan erre, pixa egin eta bidaiari batekin sexu-harremanak eta ukituak izan zituela, atsedeen-denboran edo ibilbide bat amaitu eta hurrengo hasi baino lehen dagoen denbora-tartean⁸⁰. Testuinguru horretan, Auzitegiak ebazten du kamerek grabatutako legez kontrako jokabide horietako batzuk ibilbide bat amaitu ondoren eta hurrengo hasi aurretik gertatu baziren ere, ez duela baztertzeko gidari batek, denbora-tarte horretan, autobusaren barruan dagoenean, kontratuan bere gain hartutako lan-betebeharretan urraketa larriak egitea, eta ondorioz, justifikatzen da kamerek atsedeen-tarte horietan grabatzen jarraitzea⁸¹.

⁷⁷ Íbidem.

⁷⁸ DBLOren 89.2 art

⁷⁹ Fernandez Orrico, F. J. (2021), op cit., 261. or.

⁸⁰ Poquet Catalá, R. (2022), op cit.

⁸¹ AGE 3715/2018, 2021eko urriak 13, 4. OJ

4.5. Informazioa emateko betebeharra

Enpresaburuaren kontrol boterearen legezkotasuna ez da soilik proportzionaltasun printzipioa gainditzera mugatzen. Baldintza horretaz gain, langileei laneko jardueraren ikus-entzunezko kontrolari buruzko informazioa emateko eskakizuna bete behar da. Hortaz, langileek bideozaintzako kamerak instalatu direla eta horien helburua zein den aldeztatik jakitea ezinbesteko baldintza da kontrol hori baliozkoa izan dadin⁸².

Informazioa emateko betebeharrak DBLOren 89.1 artikuluan jasotzen da; zehazki, adierazten da enpresaburuak, aldeztatik eta espresuki, modu argi eta zehatzean, neurri horren berri eman beharko dietela langileei edo enplegatu publikoei, eta, hala badagokio, haien ordezkari⁸³. Dena den, ezinbestekoa da adieraztea informazioa eman behar izateak ez duela esan nahi langilearen onospena behar denik, eta, horrenbestez, enpresaburuak bideozaintzako kamerak ezarri ditzake langilearen baimenik izan gabe⁸⁴.

Era berean, artikulua horrek informatzeko betebeharra malgutzen duen supostu bat jasotzen du. Hain zuzen ere, adierazten da langileek edo enplegatu publikoek lege kontrako egintza gori bat egin dutela atzematen bada, informazioa emateko betebeharra bete dela ulertuko dela, lege horren 22.4 artikuluan aipatzen den informazio-gailu bat jartzen bada behar bezala ikusteko moduko lekuan⁸⁵.

Bere aldetik, DBLOren 22.4 artikulua zehazten du informazioa emateko betebeharra bete dela ulertuko dela behar bezala ikusteko moduko lekuan informazio-gailu bat jartzen bada, eta, gutxienez, tratamenduaren existentzia, arduradunaren identitatea eta DBLOren 15. artikulutik 22. artikulura aurreikusitako eskubideak baliatzeko aukera adierazten badira. Era berean, artikulua horrek gailu horretan aipatutako informazio horretara bideratzen duen konexio-kode edo Interneteko helbide bat jartzeko aukera ere eskaintzen du. Nolanahi ere, tratamenduaren arduradunak eraginpekoen eskura jarri beharko du aipatutako erregelamenduan adierazten den informazioa⁸⁶.

⁸² Delgado Jiménez, A. F. (2021), op cit., 203. or.

⁸³ DBLOren 89.1 art.

⁸⁴ Delgado Jiménez, A. F. (2021), op cit., 203. or.

⁸⁵ DBLOren 89.1 art.

⁸⁶ DBLOren 22.4 art.

5. LANTOKIAN BIDEOZAINZAKO-KAMEREN ERABILERARI BURUZKO JURISPRUDENTZIAREN BILAKAERA

Denbora luzez, auzitegiek langileak kontrolatzeko bitarteko teknologikoak erabiltzea onartu zuten oso erreserba gutxirekin⁸⁷; izan ere, aurretiaz azaldu bezala, garai hartako ebazpen judizialek ulertzen zuten lantokia ez zela intimitaterako eskubidea bere horretan egikaritzen zen leku bat. Hala ere, KAren apirilaren 19ko 98/2000 epaiarekin, finkatutako doktrina aldatu, eta zehaztu zen intimitaterako eskubidea lantokiraino heltzen den eskubidea dela. Are gehiago, urte horretan bertan, KAren uztailaren 19ko 186/2000 epaian zehaztu zen proportzionaltasun-printzipio hirukoitzaren aplikazioa oinarritzko eskubideak murrizten dituen edozein neurriren konstituzionaltasuna zehazteko. Geroago, KAren otsailaren 11ko 29/2013 epaian lehen aldiz datu pertsonalen babeserako eskubidearen urraketa ebatzi zen enpresaburuak bideozaintzako-kameren bidez egindako kontrolean, eta, horrekin batera, informazioa emateko betebeharra finkatu zen kontrol hori baliozkoa izateko ezinbesteko baldintza gisa, nahiz eta, ondoren, KAK, martxoaren 3ko 39/2016 epaian, informatzeko betebeharrak hori ahuldu egin zuen.

Era berean, GEEAren doktrina ere funtsezkoa izan zen lantokian ezkutuko bideozaintzako-kameren erabilera arautzerako orduan; izan ere, nahiz eta hasiera batean adierazi ezkutuko bideozaintza ez zela legezkoa informazioa emateko betebeharra bete ez zelako —GEEAren 2018ko urtarrilaren 9ko epaia—, 2019ko urriaren 17ko epaian zehaztu zuen langilearen irregulartasun larrien susmoek informatzeko betebeharra salbuetsi dezaketela.

Egungo jurisprudentziara hurbilduta, ezinbestekoa da aipatzea AGren 2022ko ekainaren 1eko epaia, printzipioz enpresako segurtasuna bermatzeko ezarritako kamerak langileak kontrolatzeko erabiltzea baimentzen duena duena. Amaitzeko, funtsezkoa da nabarmentzea AGren uztailaren 22ko 692/2022 epaia, testuinguru berezi batean inolako informaziorik eman gabe bideozaintzako-kameren erabilera onartzen duena, eta KAren irailaren 29ko 119/2022 epaia, KAK gaiari buruz emandako azken epaia, lantokian bideozaintzako-kameren erabilera Auzitegia guztiz zatiturik egonik onartu zena. Azken bi ebazpen horiek bereziki garrantzitsuak dira, 2018ko DBLO aplikatzen baita, bi epai horietan aztertzen diren gertakariak gertatu zirenean DBLO berria indarrean zegoelako.

⁸⁷ Delgado Jiménez, A. F. (2021), op cit., 43. or.

- **KAren apirilaren 19ko 98/2000 epaia**

“La Toja” kasua izenaz ezaguna, KAK kasino bateko (Casino de La Toja, S.A.) gune zehatz batzuetan kasinoaren segurtasuna indartzeko langileen elkarrizketak grabatzen zituzten mikrofonoen instalazioari buruzko kasua ebazten du⁸⁸. Kasu honetan, kutzazain lanetan ari zen langile batek eta enpresa-batzordeak enpresa auzitara eraman zuten langileen intimitaterako eskubidea urratzeagatik⁸⁹.

Testuinguru horretan, KAK argudiatzen du, mikrofonoen instalazioa ez dela gauzatu aurretiaz ezarritako segurtasun- eta kontrol-sistemetan galera bat antzeman zelako, baizik eta kasinoan lehendik zeuden segurtasun-sistemak osatzeko, eta, horregatik, ulertzen du ezarritako kontrol-neurria ez dela ezinbestekoa kasinoaren segurtasuna bermatzeko. Gainera, zehazten du langileen zein bezeroen elkarrizketa guztiak (elkarrizketa pribatuak barne, eta, beraz, garrantzirik gabekoak lan-betebeharren kontrolaren ikuspegitik) entzuteko aukera ematen duen sistema bat erabiltzeak nabarmen gainditzen dituela LERen 20.3 artikulua enpresaburuari ematen dizkion ahalmenak, eta, horrenbestez, ondorioztatzen du enpresaburuaren kontrol-neurria ez dela proportzionala proposatutako helburua lortzeko (kasinoaren segurtasuna indartzeko), eta, beraz, EKren 18.1 artikuluko intimitaterako eskubidea urratzen duela⁹⁰.

- **KAren uztailaren 19ko 186/2000 epaia**

Epai garrantzitsu honetan, ENSIDESA enpresan egindako telebista-zirkuitu itxi baten instalazioa aztertu zen, kutzazainen jokabide irregularraren susmoen ondorioz ezarri zena lan-jarduera betetzen zuten eremua kontrolatzeko (kamerak kutxa erregistratzaileak eta kutzazainetik hurbilen zegoen gunea grabatzera soilik mugatu ziren). Mekanismo horien instalazioa ez zitzaien ez langileei ezta enpresa-batzordeari alde zuzenetik jakinarazi. Kasu honetan, kamarek jasotako grabazioen ondorioz, kutzazainetako bat kaleratu eta beste biri bi hilabetez enplegua eta soldata eten zitzaien.

Testuinguru horretan, KAK ondorioztatzen du proportzionaltasun printzipioa gainditzen dela, ezarritako kontrol-neurria egokia zelako enpresak proposatutako helburua lortzeko (langileak susmatutako irregulartasunak egiten zituen egiaztatzea, eta, hala izatekotan, diziplina-neurriak hartzea); beharrezkoa zelako (grabazioak langileak egindako

⁸⁸ Fernandez Orrico, F. J. (2021), op cit., 222. or.

⁸⁹ Delgado Jiménez, A. F. (2021), op cit., 45. or.

⁹⁰ KAE 98/2000, 2000ko apirilaren 19, 9. OJ

irregulartasun horien froga gisa balioko luke); eta proportzionala zelako (irudien grabazioa kutxaren eremura mugatu zen bakarrik, eta denbora-epe zehatz batera, gertaera isolatu bat ez zela eta behin eta berriz egindako legez kanpoko jokabide bat zela egiaztatzea ahalbidetzen zuen denborara), eta, beraz, baztertu egiten du EKren 18.1 artikuluan aitortutako intimitaterako eskubidea urratu denik⁹¹.

Era berean, epai honetan zehaztu zen enpresa-batzordeari eta langileei aldez aurretik jakinarazi ez izanak ez duela garrantzirik Konstituzioaren ikuspegitik, legezkoatasun arrunteko gaia baita soilik⁹².

- **Karen otsailaren 11ko 29/2013 epaia**

“Sevillako Unibertsitatea” kasua izenez ezaguna, langileak kontrolatzeko gailu gisa bideozaintzako kameraren erabilerrari buruzko ebazpen esanguratsuen izan da, DBLO agertu aurreko aldiaren erreferentziatza hartu izan dena. Kasu honetan, Sevillako Unibertsitateko langile batek bere lanaldian ez-betetzeak egin zituelako susmoen aurrean, bere sarrera- eta irteera-ordutegiak egiaztatzea erabaki zen bideozaintzako-kameraren bidez ezarritako kontrolaren bitartez. Ezinbestekoa da zehaztea bideozaintzako-kameraren instalazioa adierazita zegoela seinaleztapenen bidez. Kamarek jasotako grabazioek aukera eman zuten baieztatzeko langileak lanegun gehienetan lanera sartzeko orduan atzerapen nabarmena izan zuela, eta, ondorioz, diziplina-espeditentea irekitzea erabaki zen⁹³.

Komeni da azpimarratzea Auzitegiak datu pertsonalen babeserako eskubidearen ikuspegitik soilik heldu ziola gatazka juridikoari⁹⁴, zehaztasunez adieraziz nolakoa izan behar den enpresaburuaren kontrola oinarritzko eskubide horren urraketarik gertatu ez dadin⁹⁵.

Kasu honetan, KAK erabaki zuen kameraren erabilera iragartzen zuen seinaleztapenez gain, beharrezkoa zela, gainera, aldez aurretik eta espresuki, modu argi eta zehatzean, langileei lan-jardueraren kontrolaren helburuari buruzko informazioa ematea. Era berean, ebazpenean adierazten da informazio horrek grabazioen bitartez jasotako datuen

⁹¹ KAE 186/2000, 2000ko uztailearen 19, 7. OJ

⁹² Guerra Rodríguez, L. (2017), op cit.

⁹³ Fernandez Orrico, F. J. (2021), op cit., 223. or.

⁹⁴ Guerra Rodríguez, L. (2017), op cit.

⁹⁵ Fernandez Orrico, F. J. (2019), *Protección de la intimidad del trabajador frente a dispositivos digitales: análisis de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre*, Revista Española de Derecho del Trabajo, 222. zk

tratamenduaren ezaugarriak eta irismena zehaztu behar zituela; hau da, grabazio horiek zein kasutan aztertu zitezkeen, zenbat denboraz eta zer helbururekin, bereziki argi eta garbi adieraziz lan-kontratua ez betetzeagatik diziplina-zehapenak ezartzeko erabili zitezkeela⁹⁶. Horregatik, ebapen honetan ondorioztatzen da EKren 18.4 artikuluan aitortutako datu pertsonalen babeserako eskubidearen urraketa eman dela.

Hala ere, epai honek boto partikular bat du, oinarrizko eskubideen urraketarik ez dagoela interpretatzen duena, ulertzen duelako proportzionaltasun printzipioa gainditzen dela, sarreraren kontrola eta kameraren egoera publikoki ezagutzen zirelako⁹⁷.

- **KAren martxoaren 3ko 39/2016 epaia**

Epai honek, bideozaintza-kamera batek jasotako irudietan oinarrituta kaleratu zuten arropa-denda bateko saltzaile baten kasua epaitzen du, kutzako diruaz jabetzen zela eta eragiketa faltsuak egiten zituela egiaztatu ondoren. Kamera hori, establezimenduan behar bezala ikusteko leku batean instalatu zen, eta informazio-seinaleztapena zuen, baina gailu horren instalazioa ez zitzaion langileari alde aurretik jakinarazi⁹⁸.

Testuinguru horretan, KAK zehaztu zuen lan-eremuan langilearen baimena beharrezkoa izan ez arren, ezinbestekoa dela langileari alde aurretik ezarritako kontrol-neurriari buruzko informazioa ematea. Hori horrela, auzitegiak ebatzi zuen kasu honetan informazioa emateko betebeherra bete zela, behar bezala ikusteko lekuan DBEAK (1/2006 Instrukzioa) agintzen duen informazio-seinaleztapen bat jarri zelako, eta, beraz, ondorioztatzen du langileak ezagutzen zuela enpresan bideozaintza bidezko kontrol-sistema instalatu zela, argudiatuz ez dela beharrezkoa zehaztea, langileen zaintza hutsaz gain, kontrol horri esleitu zaion helburu zehatza⁹⁹. Era berean, adierazten da ezarritako kontrol-neurriak proportzionaltasun-printzipioa gainditzen duela. Horregatik guztiagatik, auzitegiak ebatzi zuen ez zela EKren 18.1 eta 18.4 artikuluetan jasotako intimitaterako eta datu pertsonalen babeserako eskubideen urraketarik eman.

Hala ere, epai honek bi boto partikular ditu. Lehenengoak adierazten du informazioa emateko betebeherra ezin dela betetzat eman informazio-seinaliztapen bat jartze soilarekin, eta, are gehiago, ulertzen du kasu horretan datu pertsonalen erabilera eta

⁹⁶ KAE 29/2013, 2013ko otsailak 11, 8. OJ.

⁹⁷ Poquet Catalá, R. (2022), op cit.

⁹⁸ Íbidem.

⁹⁹ KAE 38/2016, 2016ko martxoak 3, 4. OJ.

helburua ezagutzeko eskubidea ezabatzen dela. Bigarren boto partikularrak antzeko argudioekin ematen du bere iritzia, zehatzuz ez dela nahikoa informazio-seinaleztapen bat ezartze hutsarekin, baizik eta ezinbestekoa dela informazioa interesdunei zuzentzea¹⁰⁰.

- **GEEAren 2018ko urtarrilaren 9ko eta 2019ko urriaren 17ko epaiak**

“López Ribalda” kasua izenaz ezaguna, epai garrantzitsu hauek supermerkatu batean (MERCADONA S.A.) jarritako ezkutuko bideozaintzako-kameren supostua ebazten dute. Kasu honetan, supermerkatuko stockean izandako irregulartasun batzuen ondorioz, enpresaburuak ageriko kamera batzuk jarri zituen establezimenduko segurtasun orokorra kontrolatzeko, eta, era berean, beste ezkutuko kamera batzuk ere jarri zituen langileak kontrolatzeko. Enpresaburuak soilik agerikoak ziren kameren berri eman zien langileei. Grabazioetan jasotako irudiek aukera eman zuten egiaztatzeko bost langilek supermerkatuko artikulua batzuk ebatsi zituztela, eta, ondorioz, beraien lanpostutik kaleratu zituzten.

Bai instantzian, eta baita erregutzean ere, enpresaburuak ezkutuko bideozaintza egiteko baimena zuela ebatzi zen. Horregatik, bide judiziala agortuta, eta konstituzio-babesa lortu ez zutela ikusita, errekurtsogileek GEEAra jo zuten, GEEHren 8. artikulua (bizitza pribatua errespetatua izateko eskubidea) urraketa argudiatuz¹⁰¹.

Testuinguru horretan, Auzitegiak ulertzen du enpresaburuak ez zuela bete langileei alde aurretik eta espresuki, modu argi eta zehatzean, ezarritako ezkutuko bideozaintzako-kamerei buruzko informazioa emateko betebeharra, 1999ko DBLOren 5. artikuluan jasotzen den bezala. Are gehiago, GEEAk adierazten du proportzionaltasun-printzipioa ere ez zela bete; izan ere, argudiatzen du kamerak ez zirela ezarri kaleratutako langileen aurkako susmoak zeudelako, eta, beraz, ez zeuden zehazki haiei zuzenduta, baizik eta kutxa erregistratzaileetan lan egiten zuten langile guztiei, denbora-mugarik gabe eta lanordu guztietan¹⁰². Aurreko guztia kontuan hartuta, Auzitegiak ondorioztatzen du GEEAren 8. artikuluan aitortutako bizitza pribatuaren eskubidea urratu zela.

¹⁰⁰ Rodríguez Escanciano, S. (2016). *Posibilidades y límites en el uso de cámaras de videovigilancia dentro de la empresa. A propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de marzo de 2016*, La Ley, 2303. zk

¹⁰¹ Goñi Sein, J. L. (2018). *Video vigilancia empresarial mediante cámaras ocultas: su excepcional validez como control defensivo «ex post»*, La Ley, 12905. zk

¹⁰² GEEAE 1874/2013, 2018ko urtarrilak 9, 69. OJ

Beraz, epai honek bideozaintza ezkutuaren debekuaren doktrina aplikatzen du, soilik baliozkoa izango dena langileari kamerak instalatzearen helburuaren berri emateko betebeharra zorrotz betetzen bada, ezkutuko grabazioak edo informatu gabeak baztertuz¹⁰³.

Hala ere, Espainiar Estatuak GEEAren 2018ko urtarrilaren 9ko epaia azken instantzian errekurritu zuen, eta, horren ondorioz, 2019ko urriaren 17an, GEEAk berriro eman zuen kasuari buruzko epaia (“López Ribalda II”). Ebazpen berri horretan, Auzitegiak zuzendu egin zuen enpresek bideozaintzako kamera ezkutuak erabiltzeari buruzko irizpidea¹⁰⁴.

Epai honetan, Auzitegiak ulertzen du ezarritako kontrol-neurria justifikatuta dagoela ez zegoelako proposatutako helburua lortzeko egokia zen beste neurririk, langileei informazioa emateak bideozaintzaren helburua arriskuan jarri zezakeelako. Hori horrela, GEEAk adierazten du alde aurretik informazioa emateko betebeharra ezinbesteko baldintza dela, baina obligazio horren falta justifikatu daitekeela enpresaren funtzionamendu onari eragiten dioten langileen irregulartasun larrien susmoak daudenean. Gainera, Auzitegiak zehazten du zaintzapean dagoen pertsonari informazioa emateko betebeharra kontrol-neurri horren proportzionaltasuna balioesteko kontuan hartu beharreko irizpideetako bat besterik ez dela, eta, beraz, informatzeko betebeharra falta den kasuetan, beste irizpide batzuetatik eratorritako bermeak garrantzitsuagoak izango direla¹⁰⁵. Horregatik guztiagatik, Auzitegiak ebazten du ez dela GEEHren 8. artikuluan aitortutako bizitza pribaturako eskubidea urratu.

Beraz, ebazpen berri honek, erabat aldatzen du Auzitegiak aurretiaz finkatutako irizpena, informatzeko betebeharra alde batera utzita kamera ezkutuak erabiltzeko aukera eskaintzen duelako, betiere arrazoizko susmoak dauden kasuetan.

Hala ere, epai honek boto partikular bat du, azaldutako planteamendu horrekin bat ez datorrena. Boto horren arabera, Espainiako araudiak (1999ko DBLO 5. art) agintzen duen informatzeko betebeharrak ez du inolako salbuespenik espainiar zuzenbidean. Are gehiago, zehazten da informazioa emateko betebeharraren falta justifikatzeko,

¹⁰³ Fernandez Orrico, F. J. (2021), op cit., 228. or.

¹⁰⁴ Pascual, J. (2019). *López Ribalda II, la utilización de cámaras de video-vigilancia en las relaciones laborales: ¿se puede prescindir del deber de información?*, La Ley, 15597. zk

¹⁰⁵ Navarro Nieto, F. (2019). *La videovigilancia laboral. Un comentario a la STEDH 17-10-2019, Asunto López Ribalda*, La Ley, 12974. zk

ezinbestekoa izango litzatekeela hirugarren batek (adibidez, organo judizial batek) ez-betetze larri baten zantzuen existentzia egiaztatzea kontrol arbitrarioak ekiditeko¹⁰⁶.

- **AGren ekainaren 1eko 503/2022 epaia**

Epai honek, zerbitzari bati buruzko gatazka aztertzen du, sare sozialetan lagunei produktuak oparitzen zizkielako eta bezeroei behar bezalako arretarik ematen ez zielako kexak zituen. Kexaren egiazkotasuna ikertzeko, enpresaburuak enpresan aurretiaz instalatuta zeuden segurtasun-kamerek jasotako irudiak ikusi, eta, ondorioz, aipatutako irregulartasunak baieztatu zituen. Kasu honetan, langileek ezagutzen zuten kamerak instalatuta zeudela, eta, gainera, kartelen bidez ere identifikatuta zeuden. Are gehiago, langileek pantaila bat zuten eskura, kamera horiek jasotako irudiak ikusteko aukera ematen zuena¹⁰⁷.

Testuinguru horretan, Katalaniako Justizia Auzitegi Nagusiaren (aurrerantzean, JAN) 2020ko otsailaren 7ko epaian ebatzi zen langilearen datuen babeserako eskubidea urratu zela, argudiatuz kamerek jasotako irudien erabilera ez zela mugatu salatutako egitateak egiaztatzerako, baizik eta aurreko egunetan jasotako grabazioak ere ikusi zirela, eta, gainera, enpresaburuak ez ziela langile guztiei jakinarazi lan-jardueraren kontrol jarraitua eta bereizi gabea ezarri zela¹⁰⁸. Hori horrela, Auzitegiak arrazoitu zuen langileei informatzeko eskakizuna saihesteko beharrezkoa dela langilearen irregulartasunen susmoak handiak izatea, jokabide oso larriak izatea edo enpresaburuari kalte handia eragitea, eta Auzitegiaren iritziz, hori ez da betetzen kasu honetan, susmo hori bezero baten kexa soil batek eragin baitzuen¹⁰⁹.

Enpresaburuak kasazio-errekurtsoa tarteratu, eta AGk auzia ebatzi zuen, aurretiaz finkatutako doktrina gogoraraziz, ezinbestekoa dena orain azaltzea. Lehenik eta behin, AGren 2017ko otsailaren 1eko epaiari egiten dio erreferentzia; izan ere, epai honetan segurtasun-kameren erabilera onartu zen langileak kontrolatzeko baliabide gisa, argudiatu zelako langileei berariz jakinarazi zitzaizela bideozaintzako-kameren instalazioa, zehaztuz “segurtasun-arrazoiengatik” adierazpenak barne hartzen duela langileen eta hirugarrenen legez kanpoko egintzen zaintza ere¹¹⁰. Era berean, ebazpenak

¹⁰⁶ Íbidem.

¹⁰⁷ De Castro Mejuto, S. J., Menéndez Sebastián, P. (2023). *La videovigilancia como prueba lícita en el pleito de despido*, La Ley, 2156. zk

¹⁰⁸ Kataluniako JANE 64/2020, 2020ko otsailak 7, 9. OJ

¹⁰⁹ De Castro Mejuto, S. J., Menéndez Sebastián, P. (2023), op cit.

¹¹⁰ AGE 86/2017, 2017ko otsailak 1, 2. OJ

gogora ekartzen du AGren 2021eko uztailaren 21eko epaiaren doktrina; bertan, adierazi zen langileak bideozaintza bidezko kontrol-sistema bat instalatu dela jakiten duenean, ez dela beharrezkoa zehaztea kontrol horri esleitu zaion helburu zehatza¹¹¹. Ez hori bakarrik, epai honek AGren 2022ko martxoaren 30eko epaia ere aipatzen du; azken epai honetan zehaztu zen enpresaburuak ez duela behar langilearen berariazko baimenik segurtasun-helburuarekin instalatutako kameraren bidez lortutako irudiak erabiltzeko, lan-harremana betetzen zela kontrolatzeko neurri bat delako, LEren 20.3 artikuluan aitortzen dena¹¹².

Testunguru horretan, AGk ebatzi zuen enpresaburuak ezarritako kontrol-neurriak ez duela langilearen datu pertsonalen babeserako eskubidea urratu, argudiatuz langileek ezagutzen zutela kamerak instalatuta zeudela, eta, gainera, informazio-kartelen bidez iragarrita zeudela, kontuan hartuz kamera horiek segurtasun- eta kontrol-helburu argia zuten, zentzu zabalean ulertuta. Era berean, Auzitegiak ulertzen du jasotako kexan adierazitako irregulartasunek (lagunei produktuak oparitzea eta bezeroei behar bezalako arretarik ez ematea) justifikatzen dutela jokabide horiek benetan gertatu zirela egiaztatu izana (baita aurreko egunetan ere), aurretiaz langileari jakinarazi gabe¹¹³.

Azken ebazpen honetan finkatutako doktrina garrantzia handikoa da; izan ere, zehazten da printzipioz enpresaren segurtasuna bermatzeko jarritako grabazio-kameren existentziaz ohartaraztea nahikoa informazio izan daitekeela kamera horiek ondoren lan-jarduera kontrolatzeko erabiltzeko, langile batek arau-hauste bat egin izanaren susmo oinarridunak daudenean. Hau da, legezkoa izango da hasiera batean beste helburu baterako ezarritako segurtasun-sistemak erabiltzea lan-kontrolerako, betiere ez bada langileen neurritz kanpoko kontrola egiten¹¹⁴.

- **AGren uztailaren 22ko 692/2022 epaia**

Ebazpen garrantzitsu honetan, Asturiaseko etxebizitza partikular batean gertatutako kasu bat aztertzen da. Etxebizitzan bizi ziren senar-emazteek, etxeko langileak 30.000€ eskudirutan, bitxiekin beteteako kutxa bat eta etxeko hainbat lekutan ezkutatuta zizutzen baliozko beste objektu batzuk ebatsi zizkielako susmoen aurrean, ezkutuko bideozaintzako-kamera bat jarri zuten. Handik denbora batera, kamerak jasotako irudiak

¹¹¹ AGE 817/2021, 2021ko uztailak 21, 3. OJ

¹¹² AGE 285/2022, 2022ko martxoak 30, 4. OJ

¹¹³ AGE 503/2022, 2022ko ekainak 1, 3. OJ

¹¹⁴ De Castro Mejuto, S. J., Menéndez Sebastián, P. (2023), op cit.

aztertzen ari zirela, senar-emazteak jabetu ziren data jakin batean langileak armairua ireki eta kutxa gotorra irekitzen saiatu zela, nahiz eta ez zuen lortu. Horren ondorioz, langilea bere lanpostutik kaleratu zuten¹¹⁵.

Langileak bidegabeko kaleratzeagatiko demanda tarteratu zuen, eta auzia aztertu zuen Lan Arloko Epaitegiak ezetsi egin zuen. Hala ere, Asturiaseko JANaren urriaren 20ko 1762/2020 Epaian, langileak tarteratutako erregu-errekurtsoa onartu, eta bidegabeko kaleratzea zela ebatzi zuen. Auzitegiaren arabera, kasu honetan, enpresaburuak ez zuen datu pertsonalen babeserako eskubideari buruzko araudia bete, langileari ez baitzion bideozaintza-sistemaren existentziari buruzko inolako informaziorik eman, DBLOren 89.1 artikulua agintzen duen bezala. Are gehiago, ez zen ezarri DBLOren 22.4 artikuluan aurreikusitako informazio-kartelik ere¹¹⁶.

Testuinguru horretan, enpresaburuak jarritako kasazio-errekurtsoaren izapidetza onartu ondoren, auzia AGk aztertu zuen. Auzitegiak kasazio-errekurtsoa onartu, eta ondorioztatu zuen kasu honetan ez dela EKren 18.4 artikuluan aitortutako datu pertsonalen babeserako eskubidea urratu, eta, horrenbestez, lehen auzialdiko epaia berretsi zuen.

Lehenik eta behin, AGk azpimarratzen du DBLOren 89.1 artikuluan aurreikusitako informazioa emateko betebeharrak ez-betetzeak ez duela automatikoki urratzen datu pertsonalen babeserako oinarritzko eskubidea; aitzitik, adierazten du enpresaburuak hartutako kontrol-neurriaren proportzionaltasunak oinarritzko eskubide horren urraketa baztertu dezakeela. Zentzu horretan, Auzitegiak uste du irregulartasun larri baten arrazoizko susmoak egoteak (30.000€, bitxiz betetako kutxa bat eta beste objektu baliotsu batzuk etxe partikularrean ebastea) justifikatzen duela ezarritako kontrol neurria hartzea, DBLOren 89.1 artikuluan jasotako informatzeko betebeharrak bete gabe. Era berean, gaineratzen du DBLOren 22.4 artikuluan aurreikusitako informazio-kartela jartzea enpresaburuaren etxebizitzan nekez egin zitekeela, eta, gainera, ziurrenik, ez-betetze larria egiaztatzeko aukera zapuztuko zukeela¹¹⁷.

Testuinguru horretan, AGk bereizketa bat egiten du: instalatutako kamerak aldi baterakoak edo iraunkorrak izatea. Hori horrela, Auzitegiaren iritziz,

¹¹⁵ Estrada Cuadras A., Tomás Vaqués, C. (2023). *Legado jurisprudencial del 2022 en materia de investigaciones internas*, La Ley, 2464. zk.

¹¹⁶ Asturiaseko JANE 86/2017, 2027ko otsailak 1, 3. OJ

¹¹⁷ AGE 692/2022, 2022ko uztailak 22, 4. OJ

bideozaintzako-sistema iraunkorra bada, DBLOren 89.1 artikuluan aurreikustako informatzeko betebeharrak betetzea ezinbestekoa izango da; aldiz, kameraren instalazioa puntuala bada, gertaera jakin bat argitzeko, informatzeko betebeharrak hori salbuespenez modulatu daitezke¹¹⁸.

Ez hori bakarrik, Auzitegiak azaltzen du bere arrazoibideak bateragarriak direla GEEAk “López Ribalda” auzian finkatutako doktrinarekin. Horri dagokionez, adierazten du kasu hartan enpresak karteekin iragarri zuela bideozaintzako-sistema bat zegoela instalatuta segurtasun-arrazoiengatik, baina langileek ez zutela izan kamera ezkutuen gaineko berririk. Beraz, AGren iritziz, GEEAk ez du kasu guztietan kamerei buruzko aurretiazko informaziorik eskatzen, baizik eta ezkutuko zaintza onartzen du, betiere justifikatuta badago kasu bakoitzaren inguruabar zehatzak kontuan hartuta¹¹⁹.

Zalantzarik gabe, AGk emandako epaiak garrantzia handia izango du etorkizunean edozein lan-testuingurutan bideozaintza-sistemen erabilerarako jarraibideak finkatzerako orduan; izan ere, kasu zehatz honetan, bideozaintzako-kameraren existentziari buruzko inolako informaziorik jakinarazi gabe, langilearen datu pertsonalen babeserako eskubidearen urraketa ukatzen da, nahiz eta kasu zehatzaren inguruabarrak ez diren eskubide horren ezabatzea justifikatzeko bezain larriak edo apartekoak¹²⁰.

- **KAren irailaren 29ko 119/2022 epaia**

KAren irailaren 29ko 119/2022 Epaia KA lantokian bideozaintzako-sistemen erabilerari buruz emandako azken epaia da. Zoritxarrez, ez dirudi epai honek gaiari buruzko jurisprudenzia-doktrina irmo eta iraunkorra finkatzeko balio izan duenik, enpresaburuak jarritako babes-errekurtsoa sei magistraturen aldeko botoarekin eta bosten aurkako boto partikularrarekin baietsi baitzen¹²¹.

Ebazpen garrantzitsu honetan, enpresako langile bat enpresaren produktuak hirugarren bati, baimenik gabe eta diruaz jabetuz, saltzen ari zelako susmoen aurrean, enpresaburuak lantokian bideozaintzako-kamerak instalatu zituen. Grabazioek bildutako irudiek susmo horiek berretsi, eta, ondorioz, langilea kaleratu zuten. Kasu honetan,

¹¹⁸ Estrada Cuadras A., Tomás Vaqués, C. (2023), op cit.

¹¹⁹ Íbidem.

¹²⁰ Íbidem.

¹²¹ Íbidem.

langileek ezagutzen zuten kamerak instalatuta zeudela, begi bistan baitzeuden, eta, gainera, legeak agindutako informazio-kartelen bidez iragarrita (DBLO 22.4 art.). Ez hori bakarrik, bost urte aurretik, enpresa horretako langile bat kaleratu zuten bideozaintza-sistema berarekin lortutako irudiak oinarri hartuta. Hala ere, ezinbestekoa da azpimarratzea kamera horiek ez zirela instalatu langileek egindako lana kontrolatzeko, segurtasun-arrazoiengatik baizik. Horrez gain, enpresaburuak ez zuen bete, alde aurretik eta espresuki, modu argi eta zehatzean, langileei bideozaintzaren instalazioari eta haren erabilerari buruzko informazioa emateko betebeharra, DBLOren 89.1 artikuluan agintzen den bezala.

Langileak jarritako demandaren berri izan zuen Lan Arloko Epaitegiak onartu egin zituen grabazioak baliozko froga gisa, eta kaleratzea bidezkoa zela berretsi zuen, ulertu zuelako enpresaburuak ezarritako kontrol-neurria langileek ezagutzen zutela, eta, gainera, argudiatu zuen langilea irregulartasunak egiten ari zelako susmoen aurrean soilik ikusi zirela grabazioak¹²².

Hala ere, Euskal Autonomia Erkidegoko JANek, 2020ko urriaren 6ko 1211/2020 Epaian, bidegabeko kaleratzea zela ebatzi zuen, ulertu zuelako DBLOren 89.1 artikuluan agitzen den informazioa emateko betebeharra ez zela bete, nahiz eta bost urte lehenago bideozaintzako-sistemara jo behar izan zen antzeko kasu bat egiaztatzeko. Auzitegiaren iritziz, nahiz eta printzipioz DBLOren 89.1 artikulua bigarren paragrafoak aurreikusten duen informatzeko betebeharretik salbuesteko supostu baten aurrean egon gintezken (langileak legez kontra jarduen duelako), bost urte lehenago gertatutako kasu horren ondoren langileei ezarritako kontrol-neurriaren inguruan informatu ez izanak, agerian utziko luke enpresaburuak izandako utzikeria langileen datuen babeserako eta intimitaterako eskubideak babesterakoan. Horregatik, zehazten du enpresaburuak DBLOren 89.1 artikulua jasotzen duen salbuespenezko ahalmenaren aldebakarreko interpretazioa egin duela, argudiatuz bere buruari esleitu dizkiola ordenamendu juridikoak salbuespenez soilik aurreikusi dituen bitartekoak, eta inola ere ez dutenak balio enpresaburuak langilaren oinarrizko eskubideak babesteko dituen betebeharrak alde batera uzteko¹²³. AGko Lan Arloko Salak berretsi egin zuen erabakia, eta ez zuen onartu enpresaburuak jarritako kasazio-errekurtsoa izapidetzea, eta, horregatik, enpresaburuak babes-errekurtsoa jarri zuen KAn.

¹²² De Castro Mejuto, S. J., Menéndez Sebastián, P. (2023), op cit.

¹²³ Euskal Autonomia Erkidegoko JANE 1211/2020, 2020ko urriak 6, 2. OJ

Kasu honetan, epaiak berak jasotzen duen bezala, KAren erabakia bereziki interesgarria da, errekursoaren izapidetza onartzeak aukera eman baitiezaioke Auzitegiari bere doktrina argitzeko edo aldatzeko datu pertsonalen babeserako eskubideari buruzko legedian egondako aldaketen ondorioz. Horrenbestez, Auzitegiaren epaia 3/2018 Lege Organikoa indarrean sartzeak aurretiaz finkatutako doktrina konstituzionalean izan dezakeen eragina baloratzera zuzentzen da, babes-errekursoaren oinarri diren gertakariak gertatu zirenean 2018ko DBLO indarrean baitzegoen, aintzat hartuta gaiari buruzko KAren aurretiazko epaiak 3/2018 Lege Organikoa indarrean sartu aurretik eman zirela¹²⁴.

Testuinguru horretan, Auzitegiak ebatzi zuen ez zirela urratu ez datuen babeserako eskubidea, ez eta intimitaterako eskubidea ere. Alde batetik, datuen babeserako eskubidearen ikuspegitik, KAak ulertzen du aztertzen ari garen kasuak bete egiten duela DBLOren 89.1 artikuluan aurreikusitako salbuespenezko supostua, langileen legez kontrako egintza gorien kasuetan aplikatzen dena, eta, era berean, adierazten du ez lukeela zentzurik izango enpresan instalatutako segurtasun-sistema erabili ezin izateak enpresan egindako legez kanpoko jokabideak detektatzeko eta zigortzeko. Auzitegiak gaineratzen du bost urte lehenago kamerak helburu bererako erabili izana ezin dela baloratu enpresaren kaltetarako, langilearen legez kontrako egintza gori baten existentzia ez dagoelako kontrol-neurri horren bidez aurretiaz egiaztatutako egitate bat egotearen edo ez egotearen mende. Hori horrela, KAak zehazten du enpresaburuak datu pertsonalen babeserako legeriak agintzen duen informazio-bereizgarria behar bezala ikusteko lekuan jarri zuela, eta, gainera, kamerak susmo zehatz batean oinarrituta gertaera konkretu bat egiaztatzeko erabili zirela, eta, horregatik, ondorioztatzen du ez dela datu pertsonalen babeserako eskubideari buruzko araudia urratu¹²⁵.

Bestaldetik, KAak ondorioztatzen du intimitaterako eskubidea ere ez dela urratu, enpresaburuak ezarritako kontrol-neurriak proportzionaltasun-printzipio hirukoitza gainditzen duelako. Zentzu horretan, auzitegiak ulertzen du: neurria egokia zela proposatutako helburua lortzeko, langilearen legez kanpoko jokabidea egiaztatzeko, hain zuzen; neurria beharrezkoa zela, ez baitzegoen beste neurririk laneko arau-haustea eraginkortasun berrekin egiaztatzeko; eta, azkenik, neurria proportzionala zela, kamerak

¹²⁴ Navarro Nieto, F (2022). *La videovigilancia empresarial frente a ilícitos laborales. Comentario a la STC 119/2022, de 29 de septiembre*, La Ley, 10547. zk

¹²⁵ *Ibidem*.

ez zeudelako toki ezkutuetan instalatuta, baizik eta behar bezala ikusteko moduko lekuetan zeuden, eta ez zirelako modu orokorrean edo mugagabeen erabili, baizik eta aurreko egunean antzemandako jokabide irregular bat egiaztatzeko¹²⁶.

Dena den, aurretiaz adierazi bezala, epai honek boto partikular bat du, hamaika magistratutatik bostek sinatzen dutena, eta epaian finkatutako jurisprudenzia-doktrinarekin guztiz desadostasunean dagoena. Boto partikularren arabera, ezarritako jurisprudenzia-doktrinak ez du ulertu legegileak lortu nahi izan duen oreka enpresaburuak bere lantokia kontrolatzeko duen eskubidearen eta langileak bere intimitaterako eta datu pertsonalen babeserako dituen eskubidearen artean; izan ere, DBLOren 89.1 artikulua arau orokor gisa informatzeko betebeharra agintzean eta salbuespen gisa legez kontrako egintza gori bat atzematen den kasuetan informazio-kartelak erabiltzeko aukera ezartzean, legegileak irismen mugatua aitortu nahi izan dio bigarren aukera horri, eta, horrenbestez, finkatutako doktrina arau orokorra eta salbuespena balorazio-maila berean jartzen ari da, langileei informazioa emateko betebeharraren arau orokorraren etengabeko ez-betetzeari bidea irekiz, grabazioen bitartez jasotako irudien diziplina-erabilera legeztatzeko. Beraz, adierazitakoaren arabera, boto partikularrak baztertu egiten du DBLOren 89.1 artikuluko bigarren paragrafoaren interpretazio irekia egiteko aukera¹²⁷.

Era berean, zehazten da informazioa emateko betebeharra ez dela formalismo hutsa, baizik eta datu pertsonalen babeserako eskubidearen berme materiala, eta, horrenbestez, grabazioen bitartez jasotako irudien diziplinazko erabilera legeztatzeko ez da nahikoa legez kontrako egintza gori baten existentzia egiaztatzea eta lantokian bideozaintzako-sistemaren instalazioa iragartzen duten kartelak egotea; aitzitik, datu pertsonalen babeserako oinarrizko eskubidearen berme gisa langileei informazioa emateko betebeharrak duen izaera nagusia kontuan hartuta, ezinbestekoa izango da enpresaburuak informazioa emateko betebeharraren ez-betetzea arrazoitu behar izatea¹²⁸.

¹²⁶ KAE 119/2022, 2022ko irailak 29, 6. OJ

¹²⁷ Navarro Nieto, F (2022), op cit.

¹²⁸ KAE 119/2022, 2022ko irailak 2, BP 16. OJ.

6. ONDORIOAK

Enpresaburuaren kontrol botereak, langileak lan-kontratuan duen mendekotasun juridiko egoeratik eratorritzen denak, baimena ematen dio enpresaburuari zaintza eta kontrolerako neurririk ustez egokienak hartzeko langileak laneko bere betebeharrak eta eginbeharrak betetzen dituela egiaztatzeko. Testuinguru horretan, informazioaren eta komunikazioaren teknologia berrien agerpenak aukera eman dio enpresaburuari bere kontrol boterea zabatu, eta bideozaintzako-kamerak erabiltzeko lan-prestazioa kontrolatzeko baliabide gisa.

Kontrol botere hori, ordea, ez da mugagabea, ezta absolutua ere; izan ere, enpresaburuak, bere kontrol boterearen egikaritzan, langilearen oinarrizko eskubideak errespetatu behar ditu, intimitaterako eta datu pertsonalen babeserako eskubideak, hain zuzen ere; izan ere, lantokian ere langileak bere oinarrizko eskubideen titular izaten jarraitzen du, lan-kontratu baten bidez enpresaburuari lotuta egon arren, nahiz eta lan arloan neurri batean mugatu egiten den eskubide horien irismena.

Denbora luzez, gaiari buruzko arauketarik egon ezenez, Auzitegiak izan ziren mekanismo horien erabilera arautzeko ardura hartu zutenak, nahiz eta beraien irizpidea aldatzen joan den denbora aurrera joan ahala. Horrela, lehenik eta behin, KAK proportzionaltasun-printzipioaren aplikazioa finkatu zuen oinarrizko eskubideak murrizten dituen edozein neurriren konstituzionaltasuna zehazteko, eta, horrekin batera, zehaztu zen enpresaburuak ezarritako bideozaintzako-kameren bidezko kontrola egokia, beharrezkoa eta proportzionala izan beharko zela. Beranduago, KAK beste baldintza bat gehitu zuen lantokian bideozaintzako-kameren erabilera legeztatzeko: langileei informazioa emateko betebeharra. Azken eskakizun hori izan da arazo gehien eragin dituen; izan ere, nahiz eta hasiera batean KAK zehaztu zuen ezinbesteko baldintza zela aldeztatik eta espresuki, modu argi eta zehatzean, langileei lan-jardueraren kontrolaren helburuari buruzko informazioa ematea, Auzitegiak, geroago, adierazi zuen nahikoa dela behar bezala ikusteko lekuan informazio-seinaleztapen bat jartze soilarekin, argudiatuz ez dela beharrezkoa zehaztea kontrol horri esleitu zaion helburu zehatza. Nolanahi ere, KAK adierazi zuen informazioa emateko betebeharra lantokian bideozaintzako-kameren erabilera legeztatzeko ezinbestez bete beharreko baldintza dela.

Bestaldetik, ezkutuko kameren erabilera arautzeko funtsezkoa izan da GEEAren jurisprudentzia. Hasiera batean, ezkutuko bideozaintzaren debekuaren doktrina aplikatu bazuen ere, soilik baliozkoa izango zena langileari kamerak instalatzearen helburuaren berri emateko betebeharra zorrotz betetzen den kasuetan, beranduago, bere irizpidea aldatu eta informatzeko betebeharra bete gabe kamera ezkutuetan erabiltzeko aukera onartu zuen, betiere langileen irregulartasun larrien arrazoizko susmoak dauden kasuetan. Era berean, KAK ez bezala, zehaztu zuen informazioa emateko betebeharra kontrol-neurri horren proportzionaltasuna balioesteko kontuan hartu beharreko irizpideetako bat besterik ez dela.

Beranduago, EBren eremuan DBEOren, eta, ondoren, Estatu mailan DBLOren aldarrikapenarekin batera, lehen aldiz teknologia berrien erabilerak lan-harremanen eremuan dituzten berezitasunak aitortu ziren; zehazki, legearen 89. artikuluan arautzen da bideozaintzako-sistemen erabilera lan-harremanetan. Oro har, artikulua horretan zehazten da enpresaburuak, alde aurretik eta espresuki, modu argi eta zehatzean, bideozaintzako-sistemaren berri eman beharko dietela langileei, langileek legez kontrako egintza bat gori bat egin dutela atzematen den kasuetan izan ezik, baldin eta gutxienez informazio-gailu bat jartzen bada behar bezala ikusteko moduko lekuan.

Dena den, DBLOk gaiari buruz jasotako arauketak ez ditu lantokian bideozaintzako-kameren erabilerak eragiten dituen arazoak konpondu, erregulazioa oso urria baita, hutsune handiak dituen, eta, ondorioz, Auzitegiek mekanismo horien erabileraren jarraibideak zehazten jarraitu dute, segurtasun juridiko eza sortuz. Egungo jurisprudentziara hurbilduta, alde batetik, funtsezkoa da azpimarratzea AGk, GEEAren doktrinarekin bat etorriz, ezkutuko kameren erabilera onartu duela, aparteko lan-testuinguru batean langilearen legez kanpoko ekintzen susmoen aurrean ezarri zena, kamera horien existentziari buruzko inolako informaziorik eman gabe, DBLOk aurreikusten duen informazio-gailurik ere ez baitzen jarri. Zentzu horretan, AGk bereizketa bat egiten du, zehaztuz bideozaintzako-sistema iraunkorra den kasuetan, DBLOn aurreikustako informatzeko betebeharra betetzea ezinbestekoa izango dela; eta aldiz, kamerak gertaera jakin bat argitzeko soilik ezartzen direnean, informatzeko betebehari hori salbuespenez modulatu daitekeela.

Bestaldetik, KAK, gaiari buruz emandako azken epaian, onartzen du hasiera batean enpresaren segurtasuna bermatzeko ezarritako kamerak ondoren langileak kontrolatzeko

erabiltzea, baldin eta DBLOn aurreikustako langilearen legez kontrako egintza gori bat atzematen bada. Azken epai hau, bereziki deigarria da, ulertzea ematen duelako “bideozaitza-gunea” iragartzen duen informazio-seinaleztapena nahikoa dela kamerek jasotako irudiak ondoren langileak kaleratzeko erabiltzeko. Horrenbestez, Auzitegiak informatzeko betebeharra nolabait ahultzea defendatzen du, aldi berean, enpresaburuak langileak kontrolatzeko duen eskubidea indartzen duen bitartean. Hala ere, esan bezala, epai hori magistraturen aldeko botoarekin eta bosten aurkako boto partikularrarekin ebatzi zen, eta, horregatik, ez dirudi gaiari buruzko jurisprudentzia-doktrina irmo eta iraunkorra finkatzeko balio izan duenik.

DBLO berria agertu ondoren, KAn izandako zatiketak adierazten du lantokian bideozaintzako-kameren erabilerak gai konplexua bezain eztabaidagarria izaten jarraitzen duela. Nire ikuspuntutik, legediak zehatzagoak diren jarraibideak jaso beharko lituzke tresna horien erabilera arautzerakoan, gertatu daitezkeen egoera ezberdinak aurreikusten dituztenak, Auzitegien interpretazio desberdinak saihesteko eta langileen eta enpresaburuaren eskubideen guztien arteko oreka lortzeko.

7. BIBLIOGRAFIA

LIBURUAK:

- Fabregat Monfort, G. (2016). *Nuevas Perspectivas del poder de dirección y control del empleador*, Albacete: Editorial Bomarzo
- Fernandez Orrico, F. J. (2021). *Criterios sobre usos de dispositivos tecnológicos en el ámbito laboral: hacia el equilibrio entre el control empresarial y la privacidad del trabajador*, Valencia: Tirant lo blanch
- García-Perrote Escartín, I. (2023). *Manual de Derecho del trabajo* (13^a ed). Valencia: Tirant lo blanch
- Goerlich Peset, J. M., Garcia Ortega, J., Blasco Bellicer, A., ... (2023). *Derecho del trabajo* (11^a ed). Valencia: Tirant lo blanch
- Delgado Jiménez, A. F. (2021). *La privacidad de la persona trabajadora y el control tecnológico de la actividad laboral*, Jaén: Editorial Universidad de Jaén

- Poquet Catalá, R. (2013). *El actual poder de dirección y control del empresario*. Cizur Menor: Editorial Aranzadi

ARTIKULUAK:

- Blázquez Agudo, E. M. (2018) *El límite de los derechos fundamentales frente a la libertad de empresa*, La Ley, 2589. zk.
- De Castro Mejuto, S. J., Menéndez Sebastián, P. (2023). *La videovigilancia como prueba lícita en el pleito de despido*, La Ley, 2156. zk
- Echevarría de Rada, M. T. (2019). *Protección de datos y Videovigilancia en el ámbito laboral*, La ley, 10667. zk
- Estrada Cuadras A., Tomás Vaqués, C. (2023). *Legado jurisprudencial del 2022 en materia de investigaciones internas*, La Ley, 2464. zk
- Fabregat Monfort, G. (2015). *El control empresarial de los trabajadores a través de las nuevas tecnologías: algunas ideas clave*, La Ley, 3345. zk
- Fernandez Orrico, F. J. (2019), *Protección de la intimidad del trabajador frente a dispositivos digitales: análisis de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre*, Revista Española de Derecho del Trabajo , 222. zk
- Goñi Sein, J. L. (2018). *Video vigilancia empresarial mediante cámaras ocultas: su excepcional validez como control defensivo «ex post»*, La Ley, 12905. zk
- Guerra Rodríguez, L. (2017). *Ejercicio del poder de control a través de cámaras de videovigilancia: análisis de la doctrina constitucional*, La ley, 3955. zk
- Montoya Melgar, A. (2004). *El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 48. zk.
- Morgado Panadero, P. (2021). *Equilibrio entre los derechos de trabajadores y empresarios ante la videovigilancia de la actividad laboral*, La ley, 93. zk.
- Muñoz Ruiz, A. B. (2021). *Grabación de las conversaciones de los trabajadores y derecho fundamental de protección de datos de carácter personal*, La Ley, 2559. zk.

- Navarro Nieto, F (2022). *La videovigilancia empresarial frente a ilícitos laborales. Comentario a la STC 119/2022, de 29 de septiembre*, La Ley, 10547. zk
- Navarro Nieto, F. (2019). *La videovigilancia laboral. Un comentario a la STEDH 17-10-2019, Asunto López Ribalda*, La Ley, 12974. zk
- Pascual, J. (2019). *López Ribalda II, la utilización de cámaras de video-vigilancia en las relaciones laborales: ¿se puede prescindir del deber de información?*, La Ley, 15597. zk
- Poquet Catalá, R. (2022). *Poder de control empresarial a través de sistemas de videovigilancia: alcance y límites*. Revista Aranzadi Doctrinal, 5. zk.
- Rodríguez Escanciano, S. (2016). *Posibilidades y límites en el uso de cámaras de videovigilancia dentro de la empresa. A propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de marzo de 2016*, La Ley, 2303. zk
- Rodríguez Escanciano, S. (2018). *Videovigilancia empresarial: límites a la luz de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales*, La Ley, 15103. zk.
- Talén Visconti, E. E. (2020) *Video-vigilancia en el ámbito laboral: aspectos sustantivos y procesales*, La Ley, 8970. zk.
- Talén Visconti, E. E. (2016). *Video-vigilancia en el trabajo: una vuelta a la jurisprudencia clásica*, La ley, 6528. zk
- Toscani Gimenez, Daniel (2022). *Novedades en la videovigilancia de los trabajadores en cuanto al uso de videocámaras clandestinas u ocultas*, La Ley, 9563. zk.
- Valle Muñoz, F. A. (2022). *Control tecnológico empresarial y licitud de la prueba en el proceso laboral*, La ley, 1448. zk

JURISPRUDENTZIA:

Giza Eskubideen Europako Auzitegia:

- GEEAE 1874/2013, 2018ko urtarrilak 9

- GEEAE 8567/13, 2019ko urriak 17

Konstituzio Auzitegia:

- KAE 231/1988, 1988ko abenduak 2
- KAE 142/1993, 1993ko apirilak 22
- KAE 225/1993, 1993ko uztailak 8
- KAE 98/2000, 2000ko apirilak 10
- KAE 186/2000, 2000ko uztailak 19
- KAE292/2000, 2000ko azaroak 30
- KAE 29/2013, 2013ko otsailak 11
- KAE 38/2016, 2016ko martxoak 3
- KAE 119/2022, 2022ko irailak 29

Auzitegi Gorena:

- AGE 3715/2018, 2021eko urriak 13
- AGE 86/2017, 2017ko otsailak 1
- AGE 817/2021, 2021ko uztailak 21
- AGE 285/2022, 2022ko martxoak 30
- AGE 503/2022, 2022ko ekainak 1
- AGE 692/2022, 2022ko uztailak 22

Justizia Auzitegi Nagusia:

- Galiziako JANE 4788/1996, 1996ko urtarrilak 25
- Asturiaseko JANE 86/2017, 2027ko otsailak 1
- Kataluniako JANE 64/2020, 2020ko otsailak 7
- Euskal Autonomia Erkidegoko JANE 1211/2020, 2020ko urriak 6

ARAUDIA:

- Espainiako Konstituzioa (1978ko abenduaren 29ko EAO)
- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena (2015eko urriaren 24ko EAO).
- 2016/679 (EB) Erregelamendua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2016ko apirilaren 27koa, datu pertsonalen tratamenduari dagokionez pertsona fisikoen babesari eta datu horien zirkulazio askeari buruzko arauak ezartzen dituena eta 95/46/EE Zuzentaraua indargabetzen duena (2016ko maiatzaren 4ko EBAO).
- 3/2018 Lege Organikoa, abenduaren 5koa, Datu Pertsonalak Babestekoa eta eskubide digitalak bermatzekoa (2018ko abenduaren 6ko EAO).