



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

ZUZENBIDE
FAKULTATEA
FACULTAD
DE DERECHO



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

EKONOMIA
ETA ENPRESA
FAKULTATEA
FACULTAD
DE ECONOMÍA
Y EMPRESA

POSTA ELEKTRONIKO KORPORATIBOAREN

KONTROLA:

BARBULESCU DOKTRINAREN INTEGRAZIO ETA
BATERAGARRITASUNA ESPAINIAR JURISPRUDENTZIAN

Gradu Amaierako Lana

Gradu Bikoitza: Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza + Zuzenbidea

2022/2023 IKASTURTEA

Egilea: Unai Arredondo Torres.

Zuzendaria: Eider Larrazabal Astigarraga.

Data: Bilbo, 2023ko otsailaren 14a.



AURKIBIDEA

LABURDURAK/SIGLAK.....	3
LABURPENA.....	3
GAKO-HITZAK.....	3
1. SARRERA.....	4
2. OINARRIZKO ARAUKETA.....	5
2.1. ENPRESARIAREN KONTROLERAKO AHALA.....	5
2.2. LANGILEAREN ESKUBIDEAK ENPRESARIAREN KONTROLAREN AURREAN.....	7
2.2.1. INTIMITATERAKO ESKUBIDEA.....	8
2.2.2. KOMUNIKAZIOEN SEKRETURAKO ESKUBIDEA.....	10
2.2.3. LANGILEAREN DUINTASUNARI AIPAMENA.....	11
2.3. DBLO-REN EKARPENA.....	13
2.4. HAZTAPEN BEHARRA.....	14
3. GEEA-REN DOKTRINA: BARBULESCU TEST-A.....	15
3.1. BARBULESCU KASUAREN AURREKARI FAKTIKO ETA PROZESALAK.....	16
3.2. BARBULESCU TEST-A.....	19
4. ESPAINIAR JURISPRUDENTZIAREN DOKTRINA: EPAIKETA HIRUKOITZA ETA GARDENTASUN PRINTZIOA.....	21
4.1. PROPORZIONALITATE EPAIKETA EDO EPAIKETA HIRUKOITZA.....	22
4.2. PRIVATUTASUN ETA KONFIDENTZIALTASUN ITXAROPENA: GARDENTASUN ETA INFORMAZIO PRINTZIOA.....	24
4.2.1. GARDENTASUN PRINTZIOAREN JATORRIA.....	25
4.2.2. GARDENTASUN PRINTZIOAREN BILAKAERA.....	27
4.3. EPAIKETA HIRUKOITZAREN ETA GARDENTASUN PRINTZIOAREN APLIKAZIOA LANGILEAREN INTIMITATERAKO ETA KOMUNIKAZIOEN SEKTRETURAKO ESKUBIDEEN GAIN.....	30
5. BARBULESCU TEST-AREN INTEGRAZIOA ESPAINIAR JURISPRUDENTZIAN.....	32
6. BARBULESCU TEST-AREN ETA ESPAINIAR SISTEMAREN BATERAGARRITASUNA INFORMAZIO BEHARRAREN IKUSPEGITIK.....	34
7. AZKEN NORABIDE JURISPRUDENTZIAL ETA KORPORATIBOA.....	37
7.1. ESPAINIAR AUZITEGIEN AZKEN AGERPENAK.....	37
7.2. ERABILERA MANUAL ETA POLITIKEN ALDEKO NORABIDE KORPORATIBOA.....	43
8. ONDORIOAK.....	46
9. BIBLIOGRAFIA.....	50
10. BESTELAKO ITURRIAK.....	53
10.1. JURISPRUDENTZIA.....	53
10.2. LEGEDIA.....	55
10.3. ITURRI OSAGARRIAK.....	55

LABURDURAK/SIGLAK

LE: 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena.

EK: Espainiar Konstituzioa.

HK: Hitzarmen Kolektiboa.

KA: Konstituzio Auzitegia.

AG: Auzitegi Gorena.

JAN: Justizia Auzitegi Nagusia.

DBLO: 3/2018 Lege Organikoa, abenduaren 5koa, Datu Pertsonalak Babestekoa eta eskubide digitalak bermatzekoa.

GEEA: Giza Eskubideen Europako Auzitegia.

GEEH: Giza Eskubideen Europako Hitzarmena.

LABURPENA

Posta elektronikoak lan-bitarteko gisa bereganatzen ari duen garrantziaren argitan, lan honetan email korporatiboa kontrolatzeko enpresariaren-ahalmenaren inguruan espainiar auzitegiek eta GEEA-k garatutako doktrina aurkezten da, bakoitzak enpresaburuaren ahalmenen eta enplegatuen eskubideen artean ezarritako harremanari erreparatuz. Honen eskutik, lanaren helburua Europako doktrinaren integrazioa aztertzea da, hots, europar doktrina espainiar jurisprudentzian nola barneratu izan den aztertzea; eta zehazki, integrazio horretan suertatu ahal izan diren oztopoak identifikatzea, batik bat doktrina bakoitzak gardentasun-printzipioaren inguruan izandako jarrerari erreparatuz.

GAKO-HITZAK

Posta elektroniko korporatiboa, intimitaterako eskubidea, komunikazioen sekreturako eskubidea, enpresariaren kontrolerako ahala, Barbulescu test-a, proportzionaltasun epaiketa, epaiketa hirukoitza, gardentasun printzipioa, pribatutasun itzaropena, konfidentzialtasun itzaropena, haztapena, erabilera manuala.

1. SARRERA

Gaur egun, ukalezina da gizarte gero eta informatizatuago batean bizi garela. Ordenagailu pertsonalak, *smartphone*-ak, tablet-ak, gure eguneroko bizitzako elementu bihurtu izan dira; eta honen eskutik, izugarri aldatu izan da gure bizimodua.

Adibide gisa, salerosketa eta merkataritza sektoreari erreparatzen badiogu, gero eta ohikoagoak bihurtu izan dira on-line salmentak; komunikabideen arloan, sekulako aldaketak bizi izan ditugu Netflix, HBO eta bestelako on-line plataformen eskutik; eta pertsonen arteko harremanetan ere eragin handia izan dute WhatsApp bezalako mezularitza zerbitzuek. Hau dela medio, argia dirudi gizarteak bilakaera handia bizi izan duela azken hamarkadetan IKT-en garapenaren eskutik, eta lan eremua ez da salbuespen bat izan.

Zehazki, lan prestazioak eskaintzeko erari erreparatzen badiogu, ikus dezakegu sekulako aldaketak eman izan direla ere, eta gero eta hedatuago dagoela bitarteko informatikoen erabilera lan arloan. Kasu askotan gainera, bitarteko teknologikoak lan prestazioa eskaintzeko ezinbesteko elementu bihurtu izan dira; eta egun oso ohikoa da ordenagailua bezalako baliabideak eskaintzea langileei haien lan betebeharrak burutu ahal ditzaten.

Ikuspuntu honetatik, bereziki azpimarragarria da zenbat handitu izan den posta elektronikoko korporatiboen erabilera lan arloan. Gaur egun ia enpresa orotan topatzen ditugu posta elektronikoko zerbitzu propioak, eta oso praktika hedatua da langileei kontu-korporatibo bat eskaintzea haien lan eginkizunak burutu ditzaten.

Hau dela medio, lan honetan posta elektronikoko korporatibo honi erreparatuko diogu; eta zehazki, enpresariak berau kontrolatzeko duen gaitasun eta ahalmenari. Honi esker, enpresariaren kontrolerako ahalmenaren eta langilearen eskubideen arteko harremana aztertuko dugu; eta horretarako, espainiar auzitegiek eta GEEA-k ezarritako doktrina eta jurisprudentziari erreparatuko diogu.

Izan ere, auzitegiek erdiguneko papera izan dute azken urteetan lan-zuzenbidea IKT-en eskutik burututako aldaketetara egokitzeko ekimenean, eta haien ebazpenen bidez funtsezko ekarpenak burutu izan dituzte. Ondorioz, posta elektronikokoaren eremuan, bai GEEA-ren doktrina nola espainiar auzitegien jurisprudentzia aztertuko dugu, eta behin bakoitzaren edukia argituta, bata eta bestearen arteko harremanari erreparatuko diogu, bi doktrinaren bateragarritasuna nola zuzendu eta gidatu izan den gainbegiratu ahal izateko.

Hala, lan honen helburu nagusia ondorengo izango da: posta elektronikoa eta mezularitza zerbitzu korporatiboen kontrolaren inguruan GEEA-k garatutako doktrina espainiar jurisprudentzian nola barneratu izan den aztertzea, integrazio hori burutzean sortutako oztopo edota arazoak identifikatzea, eta hauen aurrean azken jurisprudentziak nola jardun izan duen erreparatzea.

2. OINARRIZKO ARAUKETA

Abiapuntu orokor bezala, posta elektronikoa korporatiboaren kontrolari erreparatzen badiogu, aurrez aurreko bi figura topatzen ditugu: batetik, enpresaria; eta bestetik, langilea.

Langilea, enpresariari bere zerbitzuak eskaintzen dizkion pertsona gisa uler dezakegu, borondatez eta enpresariaren kontura, bere zuzendaritza eta antolaketa eremupean eta ordainketa baten truke (LE 1.1. artikulua). Aldiz, enpresaria, langile honen zerbitzua jasotzen duen edozein pertsona (fisiko edo juridiko) edo ondasun komunitate izango litzateke, eta baita aldi baterako lanerako enpresek eskainitako langileen lana jasotzen duena ere (LE 1.2. artikulua).

Horrela, kasu honetan, enpresaria eta langilea kontrako elementu gisa aurkezten zaizkigu: lehena, kontrolerako gaitasunaren titular gisa, eta bigarrena, ordenamenduak aitortutako eskubideen titular gisa.

2.1. ENPRESARIAREN KONTROLERAKO AHALA

Enpresariaren alderdiarekin hasiz, jatorrizko abiapuntu gisa, beharrezkoa da EK 33.1. eta 38. artikuluetara jotzea. Ideia orokor bezala, bi artikulua hauetan topatzen dugu enpresariaren zuzendaritza ahalaren oinarrizko eta jatorrizko abiapuntua; hauetako lehenak, EK 33.1. artikulua, jabetza pribaturako eskubidea aitortzen duelarik, eta bigarrenak, EK 38. artikulua, enpresa askatasuna.

Jurisprudentziak ulertu izan duenez, enpresariaren zuzendaritza ahalmena *bi artikulua hauetan jasotako eskubideen isla*¹ gisa uler daiteke, bi artikulua hauek izanik beraz enpresariaren ahalmenaren jatorri konstituzionala.

Ikuspuntu honetatik, enpresariaren zuzendaritza ahalmenak, azken finean, "hiru adierazpen ezberdin barneratzen ditu: 1) ohiko zuzendaritza boterea edo zuzendaritza

¹ Auzitegi Konstituzionalaren 170/2013 Epaia, 2013ko urriaren 7koa, 2. oinarri juridikoa.

boterea zentzu hertsian; 2) ius variandi enpresariala; eta 3) langilearen zaintza, kontrol eta zigor gaitasuna. Hiru gaitasun hauek elkarrekin, EK-ren 38. artikuluan jasotzen den enpresa askatasunari esker enpresariak daukan zuzendaritza ahala osatzen dute”².

Hala, hau dela medio, enpresariaren kontrolerako ahalaren araudia aztertu ahal izateko, lehen eta oinarritzko aipamena bi artikulua hauei zor zaie, ondorengo araudiaren aurrekari eta abiapuntu gisa.

Eraikuntza konstituzional honetatik abiatuta, enpresariaren kontrolerako ahalaren oinarri juridikoak LE 18. eta 20.3. artikuluetan jasotzen dira nagusiki. Hauetako lehenak aukera ematen dio enpresariari langilea bera eta bere kutxatilak erregistratzeko, betiere lanorduen barruan eta lan-zentroan burutzen bada erregistro hori. Gainera, beharrezkoa litzateke bidezko kausaren bat egotea: 18. artikulua esanetan, erregistro hauek burutu ahal izango dira baldin eta enpresaren ondarea edota gainerako langileak babesteko beharrezkoak badira. Erregistroen egikaritzan beharrezkoa izango da ere langilearen duintasuna eta intimitatea posible den bezain beste errespetatzea, eta langileen ordezkaritza baten aurrean jardutea.

Bigarrenik, LE 20.3. artikuluan jasotzen denez, enpresariak egokien deritzon zaintza eta kontrol neurriak ezarri ahal izango ditu langileek haien obligazio eta betebeharrak betetzen dituztela bermatu ahal izateko. Kontuan izan behar dugu langileak enpresariaren zuzendaritzapean burutu beharko duela hitzartutako lana (LE 20.1. artikulua), legeak, HK-ak eta enpresariaren aginduek ezarritako arreta eta lankidetzaren errespetatzea (LE 20.2. artikulua). Ondorioz, LE 20.3. artikulua jarraituz, enpresariak egokien deritzon kontrol eta zaintza neurriak ezarri ahalko ditu langileek haien beharrak betetzen dituztela bermatzeko. Hala ere, kontrol eta zaintza neurri horiek hartu eta ezartzean, langilearen duintasuna aintzat hartu beharko du, eta baita langilearen benetako gaitasuna desgaitasunen bat izatekotan. Hau da, artikulua idatzera jarraituz, langilearen duintasunari zor zaion begirunea enpresariaren kontrolaren muga izango litzateke.

Edozein kasutan, azalpen hauen argitan, ikus daiteke LE 18. artikulua langilearen eta bere kutxatila erregistroa ahalbidetzen duela, eta LE 20.3. artikulua kontrol eta zaintza neurriak ezartzeko aukera jasotzen duela.

² Fabregat Monfort, G. (2016). *Nuevas perspectivas del poder de dirección y control del empleador*. Editorial Bomarzo. 17. orria.

Hau oinarri izanda, aztergai dugun supostuaren ikuspegitik (hots, zehazki posta elektroniko korporatiboaren kontrolaren ikuspegitik), luzeki eztabaidatu izan da bi artikulu hauetako zeinetan oinarritzen ote den bitarteko informatikoen kontrola. Honek adierazpen jurisprudenzial adierazgarriei leku eman izan dion arren³, egun gaindituta dagoen eztabaida dela baieztatu liteke, jakin baitakigu LE 20.3. artikulua eremuan kokatzen dela bitarteko teknologikoen kontrola, eta ez zaizkiola 18. artikuluko bermeak aplikagarri.

Ikuspegi honetatik, LE 20.bis artikulua garrantzi nabarmena dauka, bitarteko informatikoen kontrolaren jatorria LE 20.3. artikulua dela argitzen baitu. Hain zuzen, DBLO-ren eskutik barneratutako 20.bis artikulua honek espresuki aztertzen du langileen esku jarritako gailu digitalen erabilera, langileei intimitaterako eskubidea eskainiz.

Guzti honen ondorio gisa, egun osoki onartuta dago langilearen posta elektroniko korporatiboa kontrola daitekeela, eta horren oinarria LE 20.3. artikuluan kokatzen dela. KA-k berretsi izan duenez, enpresariari aitortzen zaion kontrolerako ahalmenaren barne geratzen da posta elektronikoa (bitarteko informatiko gisa), *enpresaburu bakoitzari dagozkion antolaketa-, zuzendaritza- eta kontrol-ahalmenen esparruan "zalantzarik gabe onargarria baita (...) enpresa-titulartasuneko baliabide informatikoen erabilera antolatzea eta arautzea, bai eta bitarteko horren erabilerari buruzko betebeharrak betetzen direla zaintzeko eta kontrolatzeko enpresariak ahalmena izatea ere, betiere oinarritzko eskubideak zeharo errespetatuz"*⁴.

2.2. LANGILEAREN ESKUBIDEAK ENPRESARIAREN KONTROLAREN AURREAN

Aurkeztu berri dugun enpresariaren gainbegiraketa ahalmenaren aurrean, eta hein handi batean, honen muga bezala, langileen eskubideak ageri dira. Langilearen oinarritzko eskubide orok funtsezko papera duen arren (oinarritzko eskubideek, azken finean, pertsona ororen babesletzat jarduten baitute), posta elektroniko korporatiboaren kontrolaren kasuan, hauetako batzuek pisu handiagoa bereganatzen dute nahitaez, enpresariaren kontrolarekiko sentiberagoak izan daitezkeen heinean. Izan ere, enpresariaren kontrolak neurri handiago edo txikiago batean eragiten du langileen eskubide jakinen gain, azken hauek babesten duten ondasun juridikoaren arabera.

³ Ikuspegi honetatik, garrantzi nabarmena dauka Auzitegi Gorenaren 6128/2007 Epaiak (4. Sala, Gizarte-Arlokoa), 2007ko irailaren 26koa. Bere esanetan, *enpresariak langilearen esku jarritako ordenagailua kontrolatzeko ahala ez da LE 18. artikuluan arautzen, LE 20.3. artikuluan baizik* (4. oinarri juridikoa).

⁴ Auzitegi Konstituzionalaren 170/2013 Epaiak, 2013ko urriaren 7koa, 4. oinarri juridikoa; Auzitegi Konstituzionalaren 241/2012 Epaiak, 2012ko abenduaren 17koa zitatuz.

Hau dela medio, kasuistika jurisprudenzial⁵ eta doktrinalak⁶ argitu izan duenez, eskubide batzuek paper edo rol bereizgarria jasotzen dute lan arloan mantendutako komunikazio elektronikoen kontrol kasuetan. Zehazki, nahitaez aipatu behar ditugu intimitaterako eskubidea (EK 18.1. artikulua) eta komunikazioen sekreturako eskubidea (EK 18.3. artikulua).

2.2.1. INTIMITATERAKO ESKUBIDEA

Intimitaterako eskubidearekin hasiz, aurreratzen genuen bezalaxe, posta elektronikoko korporatiboaren kontrol kasuetan nahitaez aipatu beharreko eskubideetako bat da. Lanean zehar ikusiko dugunez, intimitaterako eskubideak funtsezko papera izango du langilearen babesle gisa, azken finean, enpresariaren kontrolerako ahalaren muga gisa jarduten duelarik.

Ikuspuntu honetatik, intimitaterako eskubideak duen garrantziaren adierazle da LE 20.bis artikulua. Aurreko atalean azaldu bezala, artikulua honek intimitaterako eskubidea aitortzen dio langileari enpresariak bere esku jarritako bitarteko digitalen erabileran. Ondorioz, oinarrizko eskubide gisa ez ezik, LE 20.bis artikulua esanetan ere erdiguneko pisua izango du intimitaterako eskubideak aztergai dugun kasuan.

Hala, funtsezkoa da intimitaterako eskubidea zer den identifikatzea. Nazioarte mailako eta estatu mailako babes eta aintzatespen oso hedatua duen eskubidea izan arren, kontzeptu bereziki aldakorra da, "leku eta denbora jakin bateko irizpide sozialen arabera aldatzen dena"⁷. Aldakortasun honek, finean, eskubidearen eduki eta zabalera zehatz bat eskaintzea oztokatzen du, *zabalera hau gizarte eta momentu historiko bakoitzaren arabera*⁸ finkatzen delarik. Honen ondorioz, ez da batere erraza intimitaterako eskubidearen definizio zehatz bat ematea.

Gainera, intimitateari oso lotuta dauden beste hainbat oinarrizko eskubide ere egon badaude, hala nola, ohorerako eskubidea edo norberaren irudirako eskubidea. Hiru

⁵ Ikusi, besteak beste, Auzitegi Konstituzionalaren 170/2013 Epaia, 2013ko urriaren 7koa; edota Auzitegi Konstituzionalaren 241/2012 Epaia, 2012ko abenduaren 17koa.

⁶ Besteak beste, Roldán Martínez, A. (2017). Registro de las comunicaciones electrónicas del trabajador ¿Es necesaria la autorización judicial? *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá*, 10, 175-179. orriak; edota Villalba Sánchez, A. (2016). Los derechos fundamentales del trabajador frente a los nuevos instrumentos de control empresarial. *Revista Derecho social y empresa*, 6, 86-105. orriak.

⁷ De Carreras, Lluís. (2003). *Derecho español de la información*. UOC. 126. orria.

⁸ Auzitegi Konstituzionalaren 171/1990 Epaia, 1990eko azaroaren 11koa, 4. oinarri juridikoa.

hauek, desberdinak izan arren, elkarrengandik oso gertu dauden eskubideak dira⁹, guztiak EK 18. artikulua lehenera jasota daudelarik.

Edozein kasutan, ideia orokor bezala, *intimitaterako eskubideak, hirugarrenen eta botere publikoen interbentzioa mugatzen du norbanakoen bizitza pribatuan*¹⁰. Hala, KA-ren esanetan, *intimitaterako eskubidearen helburua norbanako bakoitzaren bizitzan eremu erreserbatu bat bermatzea da (...), gainerakoek ekintza eta ezagutzatik at (...). Eskubideak (...) eremu erreserbatu hori babesteko boterea ematen dio titularrari, hirugarrenen zabaltzearen aurrean (...). Eskubideak ez du intimitate jakin bat bermatzen, intimitate hori izateko eskubidea baizik; (...) norberari zein bere familiari buruzko informazioaren publizitatea kontrolatzeko ahalmena eskainiz, ezagutza publikotik at mantendu nahi denaren edukia edozein izanda ere. Intimitaterako eskubideak, beraz, gure bizitza pertsonalaren esfera propioaren sekretua bermatzen du*¹¹.

Honi esker, intimitaterako eskubideak ez du soilik norbanakoa babesten bere esparru intimoko datuak hirugarrenek legez kontra lortzetik, baizik eta datu horiek baimenik gabe ezagutaraztetik, zabaltzetik edo argitaraztetik ere babesten du, eta baita datu horiek titularraren baimenik gabe erabiltzetik edo ustiatzetik; norberaren bizitza pertsonalaren esparruari buruzko sekretua bermatuz, eta, ondorioz, hirugarrenei, partikularrei edo botere publikoei, bizitza pribatuari buruz erabakitzea debekatzen dielarik¹². Horrela, "intimitaterako eskubidea arautzearen xedea, pertsonen esfera pribatu (hori) edozein kanpoko esku-sartzetik babestea"¹³ litzateke.

Gainera, espainiar jurisprudentziak espresuki adierazi izan duenez, intimitaterako eskubidearen babes eremua ez da soilik etxeko eremura mugatzen. *Badira beste eremu batzuk ere, batez ere lanarekin edo lanbidearekin zerikusia dutenak, non pertsonen arteko harremanak, loturak edo jardunak sortzen diren, bizitza pribatuaren adierazgarri izan daitezkeenak*¹⁴. Hau dela medio, *intimitaterako eskubidea aplikagarria da ere lan-*

⁹ Garriga Domínguez, Ana. (2016). *Nuevos retos para la protección de Datos Personales. En la Era del Big Data y de la computación ubicua*. Dykinson. 83. orria.

¹⁰ Auzitegi Konstituzionalaren 117/1994 Epaia, 1994ko apirilaren 25ekoa, 3. oinarri juridikoa.

¹¹ Auzitegi Konstituzionalaren 115/2000 Epaia, 2000ko maiatzaren 10ekoa, 4. oinarri juridikoa.

¹² Auzitegi Konstituzionalaren 241/2012 Epaia, 2012ko abenduaren 17koa, 3. oinarri juridikoa; ondorengo epaiekin harremanetan: Auzitegi Konstituzionalaren 83/2002 Epaia, 2002ko apirilaren 22koa; eta Auzitegi Konstituzionalaren 70/2009 Epaia, 2009ko martxoaren 23koa.

¹³ Aranda Serna, F.J. (2021). *Derecho y nuevas tecnologías: la influencia de Internet en la regulación de los Derechos de la personalidad y los retos digitales del ordenamiento jurídico Español*. Dykinson. 113. orria.

¹⁴ Auzitegi Konstituzionalaren 170/2013 Epaia, 2013ko urriaren 7koa, 5. oinarri juridikoa; ondorengo epaiekin harremanetan: Auzitegi Konstituzionalaren 12/2012 Epaia, 2012ko urtarrilaren 30ekoa.

*harremanen esparruan*¹⁵; eta aztergai dugun kasuaren ikuspegitik, langileen posta elektronikoaren erabilera ere bere babespean geratzen da¹⁶.

Ondorioz, azaldutako guztia kontuan izanda, ikus dezakegu intimitaterako eskubidea langilearen figura babesten duen oinarrizko elementu gisa agertzen dela; eta posta elektroniko korporatiboaren kontrol kasuetan garrantzi nabarmena bereganatzen duela, kontrolaren muga argi eta eraginkor gisa jarduten duelako, eta langilearen esfera pribatua babesten duelako.

2.2.2. KOMUNIKAZIOEN SEKRETURAKO ESKUBIDEA

Oinarrizko eskubideen analisiarekin jarraituz, komunikazioen sekreturako eskubidea ere (EK 18.3. artikulua) nabarmenki garrantzitsua da aztergai dugun kasuan, posta elektroniko korporatiboren kontrolaren ondorioz eragindua izan daitekeen beste eskubide nagusia den heinean.

Idea orokor bezala, EK 18. artikulua komunikaziorako eskubidea bermatzen du, komunikazioen isilpekotasuna ezarriz, eta ebazpen judizialaren beharra jasoz komunikazioetan esku hartu ahal izateko. KA-ren esanetan, *komunikazioen sekretuak komunikatzeko askatasuna babesten du -sekretupekotasuna inposatuz-; eskubide hau urra daitekeelarik bai komunikazioaren mezua jasoz (mezua fisikoki jasoz (...)) edota bestelako bideen bidez harrapatuz) nola jakinarazitakoaren ezagutza antijuridikoa ematekotan*¹⁷.

Beraz, komunikazioen sekreturako eskubidearen eskutik, norbanakoen arteko komunikazioak babesten dituen berme bat sortzen da, komunikazioen esku hartzea mugatzen eta baldintzatzen duena. Gainera, babes hau formala¹⁸ litzateke, “ez baitu kontuan hartzen komunikatutako edukia, baizik eta komunikazio ekintza bera (...), komunikazioa fenomeno eta prozesu bezala”¹⁹. Ondorioz, komunikazioen sekretua

¹⁵ Auzitegi Konstituzionalaren 170/2013 Epaia, 2013ko urriaren 7koa, 5. oinarri juridikoa; ondorengo epaiekin harremanetan: Auzitegi Konstituzionalaren 98/2000 Epaia, 2000ko apirilaren 10ekoa; eta Auzitegi Konstituzionalaren 186/2000 Epaia, 2000ko irailaren 10ekoa.

¹⁶ Auzitegi Konstituzionalaren 170/2013 Epaia, 2013ko urriaren 7koa, 5. oinarri juridikoa: *langileek lan-eremuan posta elektronikoa erabiltzea intimitaterako eskubidearen babes-eremuaren barruan dago*.

¹⁷ Auzitegi Konstituzionalaren 114/1984 Epaia, 1984ko azaroaren 29koa, 7. oinarri juridikoa.

¹⁸ Auzitegi Konstituzionalaren 70/2002 Epaia, 2002ko apirilaren 3koa, 9. oinarri juridikoa.

¹⁹ Rivero Sánchez-Covisa, F. J. (2017). *Revisión del concepto constitucional del secreto de las comunicaciones*. Dykinson. 13. orria.

babesten du *komunikatutakoaren edukia edozein izanda ere, bai eremu pertsonaleko informazioa izanda zein ez izanda*²⁰.

Idea hauen argitan ukaezina da isilpeko komunikazioetarako eskubideak ere langilearen figura babesten duela, eta intimitaterako eskubidearekin gertatzen zen bezalaxe, oinarritzko garrantzia bereganatzen duela posta elektronikoko korporatiboen kontrol kasuetan.

Are gehiago, kasu honetan, estuki lotuta dauden bi eskubide izango lirateke, ondasun juridiko ezberdinak babesten dituzten arren (langilearen esfera pribatua eta komunikazioa bera, hurrenez hurren), zuzenean posta elektronikoko korporatiboan islatzen direlako.

Hala ere, AG arduratu izan da hauetako bakoitzaren eremu zehatza argitzeaz²¹, posta elektronikokoaren kasuan nola antolatzen diren adieraziz: *Oro har, posta elektronikoko mezuek, behin zerbitzaritik deskargatuta, hartzaileak irakurrita eta kudeaketa-programaren erretiluren batean biltegiatuta, komunikazioen sekreturako eskubidearen eremuaren babespean egoteari uzten diote. Komunikazioak bere zikloa amaitu du, eta mezuan jasotako informazioa, ordutik aurrera, intimitaterako eskubideari gordetako eremuarekiko duen loturagatik babestu daiteke*²².

Beraz, komunikazio prozesuak irekita jarduten duen bitartean, komunikazioen sekreturako eskubidearen babespean egongo ginateke; eta behin mezua irakurrita komunikazioa bukatzen denean, intimitaterako eskubidearen babespean kokatuko ginateke²³.

2.2.3. LANGILEAREN DUINTASUNARI AIPAMENA

Intimitaterako eskubidea eta komunikazioen sekreturako eskubidea aztertuta, langilearen alderdiarekin amaitzeko, nahitaezko suertatzen zaigu langilearen duintasunari aipamen txiki bat egitea.

²⁰ Auzitegi Konstituzionalaren 114/1984 Epaia, 1984ko azaroaren 29koa, 7. oinarri juridikoa.

²¹ Roldán Martínez, A., Op. Cit., 178. orria.

²² Auzitegi Gorenaren 342/2013 Epaia (2. Sala, Zigor-Arlokoa), 2013ko apirilaren 17koa, 8. oinarri juridikoa.

²³ Auzitegi Konstituzionalaren 70/2002 Epaia, 2002ko apirilaren 3koa, 9. oinarri juridikoa.

Izan ere, aurreratu dugunez, LE 20.3. artikulua langilearen duintasuna jasotzen du enpresariaren kontrolerako gaitasunaren baldintzatzaile gisa: langilearen duintasunarekiko begirune-beharra jasotzen da kontrol gaitasunaren aurrean.

Intimitaterako eskubidearekin gertatzen zen bezalaxe, ez da erraza ezta duintasuna zertan datzan definitzea. EK-ak duintasuna ordena politikoaren eta gizarte-bakearen oinarritzat jasotzen du, baina ez du zehazki definitzen zer den edo zer eremutan kokatzen den duintasuna (EK 10.1. artikulua). Gainera, ez dira asko duintasunaren kontzeptuaren inguruan KA-k egin dituen adierazpenak, garrantzitsuena ondorengoa delarik: *pertsonari datxekion balio espiritual eta morala (da duintasuna), bereziki norberaren bizitzaren autodeterminazio kontziente eta arduratsuan adierazten dena, eta besteen errespetua galdatzen duena*²⁴. Hau da, bizitza eta eremu propioaren inguruan erabakitze aukera gisa ageri da duintasuna, hirugarrenen aldetik errespetatua izateko funtsa ezartzen duelarik.

Idea honetatik abiatuta, KA-k ulertzen du *pertsonaren duintasuna eta izaeraren garapen askea gure oinarrizko-eskubideen sistemaren oinarri direla*²⁵. Hau dela medio, ukaezina da duintasunaren eta oinarrizko eskubideen arteko lotura estu eta elkarrekikoa dagoela; duintasuna pertsonari datxekion elementu gisa ageri delako, eta duintasun hori oinarrizko eskubideen oinarri delako.

Hala, oinarrizko eskubide guzti-guztietan proiektatzen da duintasuna, duintasun hori baita oinarrizko eskubideen sistemaren abiapuntu. KA-k espresuki ideia hau berretsi izan du irudirako eta intimitate pertsonal eta familiarerako eskubideen ikuspegitik, baieztatuz *zalantzarik gabe, pertsonaren duintasunetik eratorritako*²⁶ eskubideak direla.

Gainera, duintasuna oinarrizko eskubideen jatorri izateaz gain, duintasunak ere oinarrizko eskubideak galdatzen ditu, eskubide hauek izango baitira duintasunaren babesle eta bermatzaile. Zehazki, “eskubide horietan islatzen eta zehazten dira duintasunak galdatzen dituen oinarriak, eta baita norbanakoari bermatu eta babestu behar zaion esparrua duintasun hori lorgarria izan dadin”²⁷.

²⁴ Auzitegi Konstituzionalaren 53/1985 Epaia, 1985eko apirilaren 11koa, 8. oinarri juridikoa.

²⁵ Auzitegi Konstituzionalaren 66/2022 Epaia, 2022ko ekainaren 2koa, 4. oinarri juridikoa, ondorengo epaiekin harremanetan: Auzitegi Konstituzionalaren 212/2005 Epaia, 2005eko uztailaren 21ekoa; Auzitegi Konstituzionalaren 236/2007 Epaia, 2007ko azaroaren 7koa; eta Auzitegi Konstituzionalaren 81/2020 Epaia, 2020ko uztailaren 15ekoa.

²⁶ Auzitegi Konstituzionalaren 231/1988 Epaia, 1988ko abenduaren 2koa, 3. oinarri juridikoa.

²⁷ González Pérez, J. (1985). La dignidad de la persona en la jurisprudencia constitucional. *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, 62, 142. orria.

Beraz, laburtuz, pertsonaren duintasuna oinarrizko eskubide guztietan islatzen da, duintasun hau baita oinarrizko eskubideen jatorri eta funts; eta, aldi berean, eskubide hauek izango direlako ere duintasunaren babesle.

Hala, guzti hau gure kasura ekarriz, argi geratzen da enpresariak langileen oinarrizko eskubideak errespetatu beharko dituela, ez soilik oinarrizko eskubide bezala ukaezinak eta xedaezinak direlako; baita LE-ak duintasuna kontrolaren mugatzat jartzen duelako, eta oinarrizko eskubideak duintasun honen bermatzaile direlako.

2.3. DBLO-REN EKARPENA

Honezkero ikusi ahal izan dugunez, EK-ak eta LE-ak berebiziko pisua jasotzen dute aztergai dugun kasuan, bai langilearen eskubideen ikuspegitik, nola enpresariaren kontrolerako ahalaren ikuspegitik, bi testu hauetan kokatzen baita araudi aplikagarriaren sustraia.

Hala ere, aipatutako oinarriez gain, beharrezkoa zaigu ere DBLO-ra jotzea. Izan ere, bere 87. artikulua espresuki aztertzen du langilearen intimitaterako eskubidea lan arloko gailu digitalen erabilera kasuetan.

Zehazki, artikulua honetan era argian ezartzen denez, langileek haien intimitatea babesteko eskubidea izango dute enpresariak eskainitako bitarteko digitalen erabilera kasuetan. Hau da, enpresariak eskainitako gailuak erabiltzean, langileen intimitaterako eskubidea bermatzen da.

Halere, artikulua edukiarekin jarraituz, enpresariaren kontrolerako ahala jasotzen da ere. Izan ere, enpresariak bitarteko digitalen erabileraren ondoriozko edukia jaso ahalko du, langileek haien betebeharrak errespetatzen dituztela ziurtatzeko. Horretarako, bitarteko digitalen erabilera arauak ezarri beharko ditu (betiere intimitaterako eskubidearen oinarriak errespetatuz), era argian ezarriz baimendutako (eta debekatutako) erabilerak zeintzuk diren, eta langileei hauen berri emanez.

Hala beraz, langilearen intimitatea berresten den arren (gailu digitalen erabileran intimitaterako eskubidea aitortzen baita), enpresariaren kontrolerako ahala bermatzen da ere 87. artikulua honetan, langileari eskainitako bitartekoen edukia aztertzea ahalbidetzen baitio.

2.4. HAZTAPEN BEHARRA

Azaldutako guztiaren argitan, ikus daiteke aurkezten zaigun egoera, finean, langilearen eta enpresariaren interesen arteko gatazka bat dela. Langilearen eskubideek eta enpresariaren kontrolerako ahalak elkarren aurreko figura gisa jokatzeko dute, lehenek bigarrenaren hedadura mugatzen duelarik, eta funtsean, bien arteko gatazka juridikoa ematen delarik.

Gogoratze aldera, laburpen gisa, langilearen figura ondorengo elementuek babesten dute: (i) giza duintasunak (EK 10.1. eta LE 20.3. artikulua), (ii) intimitaterako eskubideak (EK 18.1. eta LE 20.bis artikulua) eta, (iii) komunikazioen sekreturako eskubideak (EK 18.3. artikulua). Aldiz, enpresariaren kontrolerako ahala, jabetza pribatua (EK 33.1. artikulua), enpresa askatasunean (EK 38. artikulua) eta LE-ak aitortutako kontrolean (LE 20.3. artikulua) oinarritzen da nagusiki.

Egoera honen aurrean, aztertu beharreko lehen gauza, langileen eskubideek luzatzen duten babesaren irismena izango litzateke; hots, finkatzea zein puntura arte bermatzen duten lan arloan langilearen esfera pribatua eta komunikazioen isilpekotasuna.

AG-k esan duenez, lan-kontratuak ez dakar inola ere aldeetako bati, langileari, Konstituzioak herritar gisa aitortzen dizkion eskubideak ukatzea, (...) eskubide hauen babesa bermatuta geratzen delarik (...) lan prozesuaren bidez. (...) Konstituzioaren 38. artikuluko enpresa askatasunak ez dakar (...) langileen (...) oinarrizko eskubideen eta askatasun publikoen (...) mugatze bidegabea, eskubide eta askatasun horiek balio nagusi eta nuklearra baitute konstituzio-sistema juridikoan²⁸.

Ondorioz, *lan-kontratua ezin da langileak herritar gisa dituen oinarrizko eskubideak murrizteko titulu legitimatzaile gisa hartu, langileak ez baitu bere herritar izaera galtzen erakunde pribatu baten esparruan (enpresaren esparruan) sartzeagatik²⁹.* Langilea enpresaren eremuan barneratzen den arren, eta enpresariaren zuzendaritzapean jartzen den arren, herritar izaten jarraitzen du, eta ez ditu bere oinarrizko eskubideak galtzen.

Hala ere, jurisprudentziak aitortu izan duenez, posible liteke eskubide horiek nolabait moldatzea. Kontuan izan behar dugu oinarrizko eskubideak *ez direla absolutuak*,

²⁸ Auzitegi Konstituzionalaren 88/1985 Epaia, 1985eko uztailaren 19koa, 2. oinarri juridikoa.

²⁹ Auzitegi Konstituzionalaren 99/1994 Epaia, 1994ko apirilaren 11koa, 4. oinarri juridikoa.

*interes konstituzional esanguratsuen aurrean arindu daitezkeelarik*³⁰. Hala, eskubideei ez zaie erabatekotasun eta absolututasun ukaezinik aitortzen, eta kasuan kasuko inguruabarren arabera egokitu edo moldatu ahalko lirateke.

Lan harremanen kasuan, langilea enpresa bezalako *besteren baten erakunde batean sartzeak, (bere) eskubideak moldarazten ditu, produkzio-jarduera zuzen eta txukun garatzeko behar-beharrezkoa den neurrian (...). Langilearen eskubideak ekoizpen-antolaketaren eskakizunetara egokitzean (...), beste testuinguru batean legitimoak izango liratekeen eskubideen baliatzeari buruzko adierazpenak, lan-harremanaren esparruan baloratzen direnean, ez dira zilegi*³¹.

Hau da, lan harremanarekin batera, eskubideen egokitze eta moldatzea ematen da, beste egoera baten zilegi izango liratekeen eskubideen adierazpenak mugatuz lan esparruan. Ondorioz, eskubideek indarrean dirauten arren, lan harremanaren ondorioz baldintzatu edo egokitu daitezke.

Hau dela medio, enpresariaren zuzendaritza eta kontrol ahalmenaren aurrean, haztapenaren teknikaren alde egiten du jurisprudentziak³², ponderaziora joz kasuan kasuko neurrien egokitasuna aztertzeko: “oinarrizko eskubideen eta konstituzionalki babestutako ondasunen arteko talka baten aurrean, beharrezkoa litzateke jokoan dauden interesak aztertzea, kasuan kasuko inguruabarren haztapenaren bitartez”³³.

Hala, helburu horrekin, haztapena zuzenduko luketen oinarriak zehaztu izan ditu jurisprudentziak, eta ondorengo ataletan zehar ikusiko dugunez, kontuan izan beharreko betebeharrak eta edukiak zeintzuk diren ezartzeaz arduratu izan da.

3. GEEA-REN DOKTRINA: BARBULESCU TEST-A

Azaldu berri dugunez, langilearen posta elektronikoko korporatiboaren kontrol kasuetan, langileen eskubideen eta enpresariaren kontrolerako ahalaren arteko haztapena burutzea beharrezkoa da. Eskubideen erabateko lehentasun ezaren aurrean, eta enpresariaren zuzendaritza eta kontrol ahala dela medio, haztapen hori izango litzateke

³⁰ Auzitegi Konstituzionalaren 170/2013 Epaia, 2013ko urriaren 7koa, 5. oinarri juridikoa.

³¹ Auzitegi Konstituzionalaren 99/1994 Epaia, 1994ko apirilaren 11koa, 4. oinarri juridikoa; eta Auzitegi Konstituzionalaren 123/2003 Epaia, 2003ko ekainaren 30ekoa, 7. oinarri juridikoa.

³² Lluch Corell, F.J. (2016). El secreto de las comunicaciones en la empresa: el control empresarial del correo electrónico que utiliza el trabajador. *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, 2, 3. orria (online bertsioan). Eskuragarri: [Link](#).

³³ Lluch Corell, F.J., Op. Cit., 3. orria (online bertsioan).

neurri jakin baten bideragarritasuna aztertzea ahalbidetuko lukeena, kasuan kasuko egokitasuna (edo egokitasun eza) adieraziz. Hala, ikuspegi honetatik, auzitegiek burututako ekarpena funtsezko suertatzen da, haztapena burutu ahal izateko oinarriak ezartzeaz arduratu izan baitira.

Halere, kontuan izan behar dugu gatazka honek adierazpen jurisprudentzial anitzei leku eman izan diela; eta aniztasun hau ez dela soilik sententzia kopuruan sumatu, jatorriari begira ere, espainiar organoez gain, europar mailako ebazpen funtsezkoak ere topa baitaitezke. Are gehiago, baieztatu liteke sententzia esanguratsu eta adierazgarriena GEEA-tik datorrela, bai faktikoki zein juridikoki aurrekari juridiko garrantzitsuenetakoa eta argigarrienetakoa den heinean. Zehazki, GEEA-ren Sala Nagusiaren 2017ko irailaren 5eko sententziaz ari gara, Barbulescu II izenarekin ezagutu ohi dena, eta Barbulescu kasua delakoari bukaera emango ziona.

3.1. BARBULESCU KASUAREN AURREKARI FAKTIKO ETA PROZESALAK

Barbulescu kasua, Bordan Mihai Bârbulescu jaunaren kaleraketaren inguruko auzia da. Barbulescu jauna, errumaniar biztanlea, bertako enpresa pribatu bateko langilea zen. Salmenten arduradun gisa, enpresariak eskatuta, Yahoo Messengerren kontu bat ireki zuen, bezeroen galderei erantzun ahal izateko. Hala ere, enpresaren barne arauak jarraituz, debekatuta zegoen enpresaren baliabideak helburu pertsonaletarako erabiltzea.

Testuinguru horretan, enpresariak Barbulescu jaunaren Yahoo Messenger-en bidezko komunikazioak kontrolatzea erabaki zuen, eta honi esker, bere anai eta neska-lagunarekin elkartrukaturako mezuak topatu zituen. Hala, 2007ko abuztuaren 1ean, amaiera eman zion Barbulescu jaunaren lan-kontratuari, enpresaren barne-araudia hautsi izanagatik.

Barbulescu jaunak, erabakiarekin desados, kaleraketa aurkaratzea erabaki zuen, “Errumaniako Konstituzioak eta Kode Penalak babestutako korrespondentziaren konfidentziasunerako eskubidearen urraketa”³⁴ aldarrikatuz.

Hala ere, bai lehen auzialdian nola apelazioan, Barbulescu jaunaren uzia ukatua izan zen. Zehazki, apelazioko auzitegiak ulertzen zuenez, “enplegatzailearen portaera

³⁴ Gallardo Moya, R. (2017). Un límite a los límites de la vida privada y de la correspondencia en los lugares de trabajo. Comentario a la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Gran Sala) de 5 de septiembre de 2017 en el caso Bârbulescu II c. Rumania. *Revista de derecho social*, 79, 143. orria.

arrazoizkoa izan zen, komunikazioak zaintzea langilearen ez-betetzea bermatzeko modu bakarra baitzen”³⁵.

Errumaniar auzitegien aintzatespenik ezaren aurrean, eta GEEH-ren 34. artikuluekin bat eginez, Barbulescu jaunak kasua GEEA-ra eramatea erabaki zuen, GEEH-ren 8. artikulua urraketa argudiatuz. Honek GEEA-ren Laugarren Atalaren 2016ko urtarrilaren 16ko sententziari leku eman zion, Barbulescu I sententziari hain zuzen ere.

Sententzia honetan, GEEA-ren Laugarren Atalak errumaniar organoen jardunaren egokitasuna berretsi zuen, errekurtsioa ezetsiz. Zehazki, Atalak adierazi zuenez, *ez dago elementurik adierazteko agintari nazionalak ez dutela oreka egokia burutu (...) enplegatailearen interesen eta demandatzaileak 8. artikulua arabera bizitza pribatua errespetatzeko duen eskubidearen artean*³⁶.

Horrela, Atalak ulertzen zuen “(errumaniar) organo judizialek oreka egokia egin zutela enplegatuak bere bizitza pribaturako eta korrespondentziarako duen eskubidearen, eta enplegatuak garatzen dituen zereginak behar bezala betetzen dituela kontrolatzeko enplegataileak duen interesaren artean”³⁷. Ondorioztatzen zuenez, “auzitegi nazionalak egoki baloratu zituzten jokoan zeuden interesak, eta hala, enpresariaren jardunaren egokitasunaren inguruan auzitegi nazionalak izandako tesia onartzen zuen, zeina arrazoizkotasun- eta proportzionaltasun-parametroen arabera baloratua izan zen”³⁸.

Azkenik, erabaki honetan aurka, Barbulescu jaunak GEEA-ren Sala Nagusira jo zuen. 2016ko uztailaren 6an Barbulescu jaunak tarteratutako demanda onartu zen, eta 2017ko irailaren 5ean, Barbulescu II izenarekin ezagutu ohi den sententzia eman zen.

Honen bitartez, GEEA-ren Sala Nagusiak Barbulescu I sententzia ezeztatu zuen, eta lehen aldiz, GEEH-ren 8. artikulua urraketa eman zela aitortu: *Auzitegiaren ustez, organo nazionalak ez zuten behar bezala babestu demandatzaileak bere bizitza pribatua eta korrespondentzia errespetatzeko zuen eskubidea, eta, ondorioz, ez zuten lortu*

³⁵ Gallardo Moya, R., Op.Cit., 143. orria.

³⁶ Giza Eskubideen Europako Auzitegiaren Sententzia (Laugarren Atala), 2016ko urtarrilaren 12koa, Barbulescu kasua Errumaniaren aurka, 62. parrafoa.

³⁷ Gallardo Moya, R., Op.Cit., 143. orria.

³⁸ Gallardo Moya, R., Op.Cit., 143-144. orriak.

*haztapan egokirik burutzea inplikaturako interesen artean. Beraz, hitzarmenaren 8. artikulua urratu da*³⁹.

Aurrekariekin alderatuz, sententziak “eskubideen lerro babesleago”⁴⁰ batean jardungo zuen, ulertuz auzitegi nazionalak “ez zituztela egiaztatu balorazioaren emaitzan zuzenean eragiten duten elementu nagusi jakin batzuk”⁴¹. Hau dela medio, auzitegiak ulertzen zuen ez zela haztapan egokirik burutu, eta benetan, Barbulescu jaunaren eskubideak urratuak izan zirela.

Hala ere, sententziaren ekarpen garrantzitsuena ez zen Barbulescu jaunaren auzia argitzea izango. Kontrara, bere balioa nabarmen haratago doa, Barbulescu kasutik abiatuz, komunikazio bideen kontrolaren egokitasuna neurtu ahal izateko oinarri eta funtsak ezarriko baitzituen GEEA-k.

Hau da, Barbulescu kasu zehatzaren bitartez, langileen posta elektronikoaren kontrola aztertu eta haztatu ahal izateko jarraibideak zeintzuk diren argituko zituen GEEA-k, kontrolaren egokitasuna eta apropostasuna aitortu ahal izateko bete behar diren baldintzak ezarriz. Zehazki, oinarrizko baldintza edo elementu hauek, jarraian ikusiko dugun “Barbulescu test” delakoa osatzen dute.

Ondorioz, Barbulescu kasu zehatza ebazteaz gain, Barbulescu II sententziak oinarrizko balio zentrala dauka posta elektroniko korporatiboaren (eta bestelako komunikabide korporatiboen) kontrol kasuetan, kontrol horren bideragarritasuna eta legezkotasuna neurtu ahal izateko irizpide eta oinarriak ezartzen baititu.

Hau dela medio, “epaiak lehen mailako tresna tekniko-juridikoa eskaintzen dio legegileari, enpresaren kontrolerako ahalaria benetako oinarria eskaintzen dion arau-esparrua ezartze aldera, langilearen bizitza pribaturako eskubidea babestuz (...); eta baita epaile nazionaleri, lege-esparru hori izan ala ez, jokoan dauden eskubideak haztatzeko orduan”⁴².

³⁹ Giza Eskubideen Europako Auzitegiaren Sententzia (Sala Nagusia), 2017ko irailaren 5ekoa, Barbulescu kasua Errumaniaren aurka, 140. parrafoa.

⁴⁰ Gallardo Moya, R., Op.Cit., 141. orria

⁴¹ Gallardo Moya, R., Op.Cit., 149. orria

⁴² Molina Navarrete, C. (2017). El Poder empresarial de control digital: ¿“nueva doctrina” del TEDH o mayor rigor aplicativo de la precedente? *Iuslabor*, 3, 293. orria.

3.2. BARBULESCU TEST-A

Definizio bat emate aldera, Barbulescu test-a, langileen posta elektronikoa (eta bestelako komunikazio bide) korporatiboen kontrolaren egokitasuna neurtu eta baloratu ahal izateko oinarri multzo bezala uler genezake. Hauei esker, eta beraien analisi eta balorazioaren bitartez, argitu ahal izango da kontrol neurri jakin bat zilegia den edo ez, eta horri esker, langilearen eskubideei zor zaien errespetua bermatzen duen edo ez.

Zehazki, Barbulescu test-a ondorengo sei elementuek osatzen dute:

(i) Ea langileari jakinarazi ote zaion enpresaburuak korrespondentzia eta beste komunikazio bideak ikuskatzeko neurriak har ditzakeela, eta neurri horiek ezarriko dituela. Kasu bakoitzaren inguruabar faktiko partikularren arabera enplegatuek hainbat modutan jakinaraz dezakeen arren, Hitzarmenaren 8. artikuluko baldintzekin bateragarria izateko, jakinarazpenak, normalean, argia izan beharko du gainbegiratzearen izaeraren inguruan, eta gainbegiraketa hori hasi baino lehen eman beharko litzateke.

(ii) Enpresaburuak egindako gainbegiraketaren irismena eta enplegatuaren intimitatean izandako intrusio-maila. Ikuspuntu honetatik, desberdindu behar da komunikazio-fluxua edota haren edukiaren kontrolatzen ote den. Kontuan izan beharko da ere komunikazio guztiak edo horien zati bat soilik monitorizatu ote den, eta baita monitorizazioa mugatua izan ote den denboraren eta emaitzetara sarbidea izan zuten pertsona kopuruaren ikuspegitik (...).

(iii) Ea enpresaburuak bidezko arrazoirik eman duen komunikazioen monitorizazioa eta haien benetako edukira sartzea justifikatzeko (...). Komunikazioen edukiaren monitorizazioak, bere izaera dela medio metodo oso inbaditzailea denez, justifikazio haztatuagoa beharko du.

(iv) Ea bestelako metodo eta neurrietan oinarritutako gainbegiratze-sistema bat ezartzea posible litekeen, langilearen komunikazioetara (...) zuzenean sartzea bezain intrusiboa ez izanik. Kasu bakoitzaren inguruabar bereziak kontuan hartuta, aztertu beharko da ea enpresaburuak lortu nahi duen helburua enplegatuaren komunikazioen eduki osoa zuzenean eskuratu gabe lortu ote litekeen.

(v) *Kontrolaren ondorioak honen menpe egon den langilearentzat (...); eta enpresaburuak kontrolaren emaitzari emandako erabilera, bereziki aztertuz ea hasieran izandako helburua lortzeko erabili ote den (...).*

(vi) *Ea enpleguari berme egokiak eman ote zitzaizkion, batez ere enpresariaren kontrola intrusiboa denean. Berme horiek bereziki bermatu beharko dute enpresaburuak ezin izango duela kasuan kasuko komunikazioen benetako edukia eskuratu baldin eta enpleguari horren berri jakinarazi ez bazaio aurretiaz.*⁴³

Horrela, “sei irizpide hauek zehazten dute zein mugen barruan aitortzen zaion enpresaburuari gailu elektronikoetan erregistratutako enpleguaren informazioa eskuratzeko ahalmena, posta elektronikoko edo mezularitza kontuetako komunikazioak gainbegiratzeko dituen. Posta elektronikoko kontuen eta enpleguaren mezuen kontrolaren baliozkotasun-eremua sei printzipio hauetara mugatzen da; auzitegi nazionalak irizpide hauek baloratu beharko dituztelarik gatazkan dauden interesak haztatzerako orduan (...)”⁴⁴.

Aipamen gisa, azpimarragarria da doktrinaren zati batek test honen aplikagarritasuna zabaltzeko aukera ikusten duela, Barbulescu test-a baliatuz komunikazioen kontrola ez den bestelako gainbegiraketa supostuen egokitasuna neurtu ahal izateko.

Esaterako, P. Morgado Panadero irakaslearen ustetan, test hau, teknologia berriak kontrol bitarteko gisa erabiltzeagatik egon litezkeen gainerako eskubideen talketara zabal liteke⁴⁵. Era berean, J.L. Goñi Sein katedratikoak, A. Álvarez Del Cubillo zitatuz⁴⁶, baieztatzen du Barbulescu test-a “enpresa barneko gatazka teknologikoak ebazteko kanon gisa eratzeko dela, eta mutis mutandi aplikagarria litzatekeela bitarteko teknologikoen bidez emandako langilearen kontrol supostu guztietara”⁴⁷. Azkenik, R.

⁴³ Giza Eskubideen Europako Auzitegiaren Sententzia (Sala Nagusia), 2017ko irailaren 5ekoa, Barbulescu kasua Errumaniaren aurka, 121. parrafoa.

⁴⁴ Goñi Sein, J.L. (2018). La protección de las comunicaciones electrónicas del trabajador: la doctrina del Tribunal de Estrasburgo y la jurisprudencia constitucional. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 40, 4. Orria (online bertsioan). Eskuragarri: [Link](#).

⁴⁵ Morgado Panadero, P. (2021). Equilibrio entre los derechos de trabajadores y empresarios ante la videovigilancia de la actividad laboral. In J. Baz (Ed.), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España* (83-111. orriak). Wolters Kluwer.

⁴⁶ Álvarez del Cubillo, A. (2020). La influencia de las nuevas tecnologías sobre el derecho a la intimidad en el contexto laboral. *Derecho de Relaciones Laborales*, 11, 1.582. orria.

⁴⁷ Goñi Sein, J.L. (2021). El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y “extimidad”) del trabajador. *Revista de derecho social*, 93, 53. orria.

Gallardo Moya-k dionez, test-a “oinarrizko eskubideen (...) eta zaintza elektronikoa edo informatikoen arteko edozein gatazkara zabal liteke inolako arazorik gabe”⁴⁸.

Edozein kasutan, Barbulescu test-aren hedagarritasuna alde batera utzita, ikus daiteke Barbulescu test-aren sei osagaiek langilearen posta elektronikoaren kontrolaren egokitasunaren analisia ahalbidetzen eta zuzentzen dutela, zeinari esker argitu ahal izango den kontrol neurri jakin bat egokia den edo ez, eta ondorioz, langilearen eskubideei zor zaien errespetua bermatzen duen edo ez. Hala, gaur egun, Barbulescu test-a “enpresako ordenagailuko komunikazio bideen kontrol kasuetan nahitaezko erreferentzia (bihurtu) da, bai posta elektronikoa bidez, zein berehalako mezularitzaren kontrolaren bidez”⁴⁹.

Are gehiago, test-ak daukan balioaren adierazle da AG-k ere aitortu izan duela bere garrantzi eta erabilera, aurrerago ikusiko dugun bezalaxe, GEEA-k ezarritako analisia espainiar jurisprudentzian barneratu izan delarik.

4. ESPAINIAR JURISPRUDENTZIAREN DOKTRINA: EPAIKETA HIRUKOITZA ETA GARDENTASUN PRINTZIPIOA

Behin Barbulescu kasuaren oinarriak eta ekarpena argituta, nahitaez azpimarratu behar dugu espainiar auzitegiak ere arduratu izan direla haztapena burutzeko oinarriak ezartzeaz. Ikusi dugunez, Barbulescu test-a 2017 urtean kokatzen da, baina bai horren aurretik zein ostean ere, espainiar organoak arduratu izan dira langilearen komunikabideen kontrolaren haztapenaren nondik norakoak aztertzeaz.

Hala, KA-k eta AG-k langileen eskubideei eragiten dieten enpresariaren neurriak baloratu izan dituzte, eta jarraian ikusiko dugunez, langilearen posta elektronikoaren kontrolaren inguruan mintzatu izan dira ere. Honi esker, langileen eskubideak mugatu edo baldintzatu ditzaketen enpresariaren neurrien aurrean, eta hauek egokitasun eta “legitimitatea”⁵⁰ aztertzeko, espainiar jurisprudentziak doktrina propioa garatu izan du ere.

⁴⁸ Gallardo Moya, R., Op.Cit., 147. orria.

⁴⁹ Gallardo Moya, R., Op.Cit., 147. orria.

⁵⁰ “Legitimitate” kontzeptua: Trujillo Pons, F. (2016). El uso del correo electrónico en el ambiente laboral y el modo en que éste puede afectar al derecho a la intimidad personal y al secreto de las comunicaciones. *Revista Aranzadi de derecho y nuevas tecnologías*, 41, 2. orria (online bertsioan). Eskuragarri: [Link](#).

4.1. PROPORZIONALITATE EPAIKETA EDO EPAIKETA HIRUKOITZA

Proporzionaltasun epaiketa, ideia orokor bezala, eskubideen murrizketa eragiten duten neurrien egokitasuna haztatzea ahalbidetzen duen espainiar auzitegien doktrina gisa definienez; hau da, eskubideengan eragina izan dezaketen neurrien zilegitasuna edo bideragarritasuna aztertzeko egin beharreko hausnarketa.

KA-k adierazi izan duenez, *bere doktrina errepikatuaren arabera, oinarrizko eskubideak murrizten dituen edozein neurriren konstituzionaltasuna, proportzionaltasun-printzipioa betetzera dago zorrotz baldintzatua*⁵¹.

Horrela, langilearen posta elektronikoaren kontrol kasuetan, proportzionaltasun epaiketa honetara zuzendu izan dira espainiar auzitegiak kasuan kasuko egokitasuna aztertu ahal izateko⁵², azken finean, posta elektroniko korporatiboaren kontrola langileen eskubideak eragin eta baldintzatzen dituen neurria baita.

Proporzionaltasun epaiketaren edukari dagokionez, KA-k era argian adierazi izan duenez⁵³, (eta AG-k errepikatu izan duenez⁵⁴), *oinarrizko eskubideak murrizten dituen neurri batek proportzionaltasun-judizioa gainditzen duen egiaztatzeko, honako hiru (...) baldintza hauek betetzen dituen egiaztatu beharko da: ea proposatutako helburua lortzeko modukoa den [egokitasun-judizioa]; ea beharrezkoa ote den, hots, eraginkortasun berdinarekin helburu hori lortzeko beste neurri moderatuagorik ez dagoen [beharrezkotasun-judizioa]; eta, azkenik, ea neurri hori haztatua edo orekatua den, interes orokorrerako onura edo abantaila gehiago sortzen dituelako gatazkan dauden ondasunen gain (...) sortutako kalteak baino [proportzionaltasun-judizioa, zentzu hertsian]*⁵⁵.

Ikus daitekeenez beraz, finean, hiru “azpiepiketak”⁵⁶ osatzen dute proportzionaltasun betebeharra (egokitasun epaiketak, beharrezkotasun epaiketak, eta proportzionaltasun

⁵¹ Auzitegi Konstituzionalaren 14/2003 Epaia, 2003ko urtarrilaren 28koa, 9. oinarri juridikoa.

⁵² Ikusi, esaterako, Auzitegi Konstituzionalaren 170/2013 Epaia, 2013ko urriaren 7koa; Andaluziako Justizia Auzitegi Nagusiaren 2827/2014 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2014ko urriaren 30ekoa; Madrileko Justizia Auzitegi Nagusiaren 187/2017 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 3. Saila), 2017ko martxoaren 17koa; edota Auzitegi Gorenaren 119/2018 Epaia (4. Sala, Gizarte-Arlokoa), 2018ko otsailaren 8koa.

⁵³ Ikusi, esaterako, Auzitegi Konstituzionalaren 14/2003 epaia, 2003ko urtarrilaren 28koa; eta, Auzitegi Konstituzionalaren 89/2006 epaia, 2006ko martxoaren 27koa.

⁵⁴ Ikusi, esaterako, Auzitegi Gorenaren 119/2018 Epaia (4. Sala, Gizarte-Arlokoa), 2018ko otsailaren 8koa.

⁵⁵ Auzitegi Konstituzionalaren 96/2012 Epaia, 2012ko maiatzaren 7koa, 10. oinarri juridikoa.

⁵⁶ Lousada Arochena, F. (2006). La prueba ilícita en el proceso laboral. *Aranzadi Social*, 5, 3. orria (online bertsioan). Eskuragarri: [Link](#).

epaiketak, zentzu hertsian), eta hau dela medio, epaiketa hirukoitz deitzen zaio ere sarritan, bere hiru osagaiei erreferentzia eginez.

Hauetariko lehenak, egokitasun epaiketak, hartutako neurriaren aproposasuna neurtuko luke, hots, jarraitutako bitartekoaren egokitasuna kasuan kasuko helburua lortzeko. Langilearekiko kontrol kasuetan, beharrezkoa litzateke kontrol neurri hori “aproposa izatea izandako helburuarekiko”⁵⁷; eta berau ez erabiltzea “adierazitako helburutik bestelako xedeetarako”⁵⁸. Hala, aztertu beharko da ea hartutako kontrol neurria bere helburura egokitzen ote den.

Bigarrenik, beharrezkotasun epaiketak, aukeratutako kontrol bidea zein puntura arte nahitaezkoa den gainbegiratuko luke. Beharrezkotasun epaiketa gainditzeko, ezingo litzateke helburua betetzen duen bestelako aukera leunagorik egon, hartutako neurria nahitaezkoa eta beharrezkoa izanik, eta bestelako aukera neurritsuago batekin ordezkatzeko posible ez izanik. Hau dela medio, “langileak bere lan-betebeharrak betetzen ote dituen jakiteko modu bakarra (...) langilearen oinarritzko eskubideetako bati eragin diezaiokeen neurri bat hartzea denean, eskubidearen gain izandako eragin hau ezingo da eskubidearen urraketatzat jo beharrezkotasun epaiketaren ikuspegitik (...)”⁵⁹; hau da, beharrezkotasun epaiketa beteko da baldin eta hartutako neurria aukera bakarra bada, bestelako aukera leunagorik gabe, eta ondorioz, “ezinbestekoa”⁶⁰ izanik.

Azkenik, proportzionaltasun epaiketak -zentzu hertsian-, neurriaren oreka neurtuko luke, interes orokorraren gain dakartzan onura eta kalteak haztatuz, eta hauen arteko ponderazio mesedegarririk ematen den edo ez ikuskatuz. Hala, gehiegikeriak eta neurritz gaineko kalteak ekiditea bilatzen da nolabait. Zehazki, “proportzionaltasunaren (...) ikuspegitik, stricto sensu arrazoizkotasuna galdatzen da, hots, kontrol-neurriaren eta kontrolatu beharreko portaeraren arteko egokitzapena. (...) Ez-betetzearen eta kontrol-bidearen arteko intentsitate-, arrazoizkotasun- eta proportzionaltasun-harreman zorrotza eskatzen da. Enpresa-neurriak arrazoizkoa izan behar du «kontrolatu beharreko» jokabidearen ezaugarrien arabera (...). Enpresa-neurriari arrazoizkoa izatea eskatzen zaio, orekatua, egokia eta erabilitako helburuarekiko proportzionala. Eta, baita

⁵⁷ Fabregat Monfort, G. (2015). El control empresarial de los trabajadores a través de las nuevas tecnologías: algunas ideas clave. *Trabajo y Derecho*, 5, 2-3. orriak (online bertsioan). Eskuragarri: [Link](#).

⁵⁸ Fabregat Monfort, G., Op. Cit., 3. orria (online bertsioan).

⁵⁹ Fabregat Monfort, G., Op. Cit., 3. orria (online bertsioan).

⁶⁰ Fabregat Monfort, G., Op. Cit., 3. orria (online bertsioan).

proporzionaliki onura gehiago eragitea kolektiboari, enpresa-neurriaren eraginpean egon daitekeen langile eragindako kalteak baino”⁶¹.

Laburtuz, beraz, eskubideen murrizketa dakarren neurriren bat egokitzat jo ahal izateko, beharrezkoa izango da hiru epaiketa hauek gainditzea. Hala, “baldin eta hiru baldintzak betetzen badira, edota konstituzionaltasun epaiketa hirukoitza gainditzen bada (...), neurriek ez dute langilearen oinarrizko eskubideen murrizketa onartezina ekarriko”⁶².

Gehigarri gisa, doktrina jakinak laugarren elementu bat aurreikusten du: justifikazioa. Justifikazioa, finean, kasuan kasuko erabakia motibatzen duen inguruabarra izango litzateke, hots, eskubideen murrizketa eragiten duen neurria arrazoitzen duen elementu objektiboa. Langilearen kontrol kasuetan, justifikazio hori izango litzateke langileekiko kontrol arbitrarioak ekiditea ahalbidetuko lukeen elementua, kontrol jarduna burutzeko arrazoiak galduz. Horregatik, “hiru baldintza horiek alde batera utzita (hots, egokitasuna, beharrezkotasuna eta proporzionaltasuna zentzu hertsian), neurria behar bezala justifikatuta egotea ere eskatzen da, hau da, enpresaren komenientzia soil eta lauaz bestelako motibazio objektiboei erantzutea, eta ez nahimen arbitrario edo apetatsuari”⁶³.

Hala, aipatutako guztia kontuan izanda, baieztatu liteke langilearen “oinarrizko eskubideak mugatzea soilik zilegi dela proporzionaltasun-printzipioa betetzen denean, langilearen lan-jokabidea ezagutzeko «egokia» delako; «beharrezkoa», ez dagoelako helburu hori eraginkortasun berarekin lortzeko neurri ez hain oldarkorrik»; «proporzionatua», interes orokorrerako onura gehiago dakarrelako (...) beste balio batzuetarako kaltea baino; eta «justifikatua», neurri hori hartzeak enpresaren komenientzia soil eta zehatzaz bestelako arrazoi objektiboei erantzuten dielako”⁶⁴.

4.2. PRIVATUTASUN ETA KONFIDENTZIALTASUN ITXAROPENA: GARDENTASUN ETA INFORMAZIO PRINTZIPIOA

Proporzionaltasun epaiketaren oinarriak zehaztuta, argi geratzen da espainiar jurisprudentziak egokitasuna, beharrezkotasuna eta proporzionaltasuna (zentzu

⁶¹ Fabregat Monfort, G., Op. Cit., 3. orria (online bertsioan).

⁶² Trujillo Pons, F., Op. Cit., 3. orria (online bertsioan).

⁶³ Trujillo Pons, F., Op. Cit., 3. orria (online bertsioan).

⁶⁴ Fernández Orrico, F.J. (2019). Protección de la intimidación del trabajador frente a dispositivos digitales: análisis de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. *Revista española de derecho del trabajo*, 222, 7-8. orriak (online bertsioan). Eskuragarri: [Link](#).

hertsian) aztertzeko beharra ezartzen duela. Hala ere, deigarria da ez zaiola inolako erreferentziarik egiten gardentasun⁶⁵ printzipioari edo langilea jakinarazteko beharrari.

Zehazki, Barbulescu test-aren edukia eta epaiketa hirukoitzaren edukia alderatuz gero, bereziki harrigarria da azken honek ez duela informazio beharrik edo langilearekiko jakinarazpen beharrik jasotzen; eta aldiz, GEEA-k lehenengo betebeharrak gisa jasotzen duela.

Hala ere, horren arrazoi nagusia espainiar haztapan sistemaren egitura izango litzateke. Barbulescu II sententziaren analisian ikusi ahal izan dugunez, kontrolaren egokitasuna edo bideragarritasuna aztertzeko sei elementuak era zerrendatuan aurkezten dira, azterketa bideratzeko oinarri oro era bateratuan jasoz. Aldiz, espainiar auzitegiek ez dute informazio edo gardentasun printzipioa epaiketa hirukoitzaren elementu gisa barneratzen. Ordea, banatuta aurkezten dituzte, batetik, informazio edo gardentasun printzipioa, eta bestetik, epaiketa hirukoitza.

Edonola ere, epaiketa hirukoitzetik kanpo kokatu arren, espainiar auzitegi eta doktrina arduratu izan da ere langilea jakinarazteko beharraren izaeraz eta beharrezkotasunaz hausnartzeaz.

4.2.1. GARDENTASUN PRINTZIPIOAREN JATORRIA

Idea orokor bezala, baieztatu liteke informazio edo gardentasun beharraren jatorri eta eragile nagusia ohitura sozialak direla. Egun era zabalduan onartzen denez, ohitura sozialek enpresaren titulartasuneko gailu informatikoen erabilera pertsonal jakina ahalbidetzen dute; hots, ohitura eta erabilera sozialak direla medio, onartu egiten da langileen esku jarritako bitarteko informatikoen erabilera pertsonal zehatz, mugatu eta jakin bat.

AG-ren hitzetan, *enpresak langileei eskainitako informatika- eta komunikazio-baliabideen erabilera pertsonal neurritsu jakina onartzen duen tolerantzia-ohitura orokortua dago gizartean; (eta) tolerantzia horrek (...) konfidentzialtasun-itxaropen*

⁶⁵ "Gardentasun" kontzeptua erabiltzen dute, besteak beste, ondorengo autoreek:

- Bellido Aspas, M. (2018). La sentencia Barbulescu contra Rumanía (TEDH): Algunas reflexiones sobre la protección de datos personales. *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, 2, 8-12. orriak (online bertsioan). Eskuragarri: [Link](#).
- Vargas Ovalle, M.A. eta Agustina Sanllehi, J.R. (2020). Garantías en la obtención de evidencias digitales y privacidad en el correo electrónico en el marco de investigaciones corporativas. Propuesta para resolver interrogantes procesales esenciales en la era del compliance tras la STS núm. 489/2018, de 23 de octubre. *Justicia: Revista de derecho procesal*, 1, 457-512. orriak.

*orokorra sortzen du ere bitarteko hauek erabiltzean*⁶⁶. Ondorioz, ohitura sozialek erabilera pribatu jakinerako tolerantzia onartzen dutenez, pribatutasunerako eta konfidentziasunerako itxaropena sortzen da langileengan.

Hala ere, kontuan izan behar dugu tolerantzia horrek ez duela enpresariaren kontrolerako ahala indargabetzen. AG-k era argian adierazi izan du ere konfidentziasun itxaropena ezin dela *enpresariaren kontrolarekiko eragozpen mugagabe batean bihurtu*⁶⁷; eta, ondorioz, itxaropen horrek ez luke edukirik gabe utziko enpresariaren kontrolerako ahala, zuzendaritza ahalmenaren baitan gainbegiraketarako aukera mantenduko lukeelarik. Hala, pribatutasunerako eta konfidentziasunerako itxaropena dagoen arren, “zalantzarik gabe, onargarria litzateke (enpresariak) enpresatitularitasuneko baliabide informatikoen (...) erabilera antolatzea eta arautzea, bai eta bitarteko horien erabilerari buruzko betebeharrak betetzen direla zaintzeko eta kontrolatzeko ahalmena izatea ere”⁶⁸.

Egoera honetan, funtsezko garrantzia jasotzen du gardentasun printzipioak. Izan ere, gardentasun printzipioa izango da enpresariaren kontrolerako ahalaren eta langilearen konfidentziasun eta pribatutasun itxaropenaren arteko harremana zuzenduko duena. Zehazki, langileari kontrolaren inguruan jakinaraziko balitzaio, ohitura sozialen ondorioz sortzen den konfidentziasun itxaropena suntsituko⁶⁹ litzateke; eta horri esker, posta elektronikoen gaineko kontrola ezartzeko aukera zabalduko litzateke erabatean.

Bestela esanda, langileari kontrolaren berri emango balitzaio, ohitura sozialen ondorioz sortzen den konfidentziasun eta pribatutasun itxaropena bertan behera geratuko litzateke, eta horri esker, kontrolerako bideragarritasuna emango litzateke inolako konfidentziasun itxaropenik kaltetu gabe.

Ildo honetatik, AG-k 2007an baieztatu zuenez, *enpresak egin beharko lukeena zera da (...): aldez aurretik baliabideak erabiltzeko arauak ezartzea –erabateko debekuak edo debeku partzialak aplikatuz–, langileei jakinaraziz kontrola egongo dela, eta zein medio aplikatuko diren erabileraren egokitasuna ziurtatu ahal izateko (...). Era honetan, bitarteko (informatikoa) era pribatuan erabiliko balitz debeku hauek aurkaratuz eta hauen*

⁶⁶ Auzitegi Gorenaren 6128/2007 Epaia, (4. Sala, Gizarte-Arlokoa), 2007ko irailaren 26koa, 4. oinarri juridikoa.

⁶⁷ Auzitegi Gorenaren 6128/2007 Epaia (4. Sala, Gizarte-Arlokoa), 2007ko irailaren 26koa, 4. oinarri juridikoa.

⁶⁸ Lluch Corell, F.J., Op. Cit., 5. orria (online bertsioan).

⁶⁹ “Suntsitu” kontzeptua: Lluch Corell, F.J., Op. Cit., 5. orria (online bertsioan).

*berri izanda, ezingo litzateke ulertu kontrolak (...) arrazoizko intimitate-itxaropena urratu duenik*⁷⁰.

Hau da, gardentasun printzipioa eta informazio beharra ezartzen da langileren itxaropenarenak bidegabeki haustea ekiditeko aurretiazko premisa gisa. Bitarteko informatikoetan erabilera arauak ezarriko balira, eta langileei kontrol bitartekoak egongo direla jakinaraziko balitzaie, ezingo litzateke ulertu kontrol horrekin inolako konfidentzialtasun edo pribatutasun itxaropenik urratzen denik. Hala, “pribatutasun-itxaropen oro bertan behera uzteko baldintza gisa jasotzen da enpresaburuak ordenagailua modu pertsonalean erabiltzeko debekua ezartzea; eta, gainera, langileei jakinaraztea pairatu dezaketen monitorizazioaren edo kontrol-neurri zehatzaren inguruan”⁷¹. Baldintza hauek betez gero, informazio beharra asetuta geratuko litzateke, eta langilearen pribatutasun eta konfidentzialtasun itxaropenak indargabetuko lirateke.

4.2.2 GARDENTASUN PRINTZIOAREN BILAKAERA

Gardentasun printzipioaren jatorria argituta, ikusi ahal izan dugu AG-k bi baldintza ezartzen zituela langilearen pribatutasun eta konfidentzialtasun itxaropena gainditu ahal izateko: batetik, bitarteko informatikoen erabilera arauak ezartzea; eta bestetik, langileari jakinaraztea.

Hala ere, ideia honetatik abiatuta, KA-k informazio eta jakinarazpen behar honen zorrotasunean eragin izan du, bereziki eztabaidatuak izan diren bi eparen bitartez batez ere: batetik, 241/2012⁷² sententzia, eta bestetik, 170/2013⁷³ sententzia.

Hauetariko lehenak, 241/2012 sententziak, lan ordenagailu partekatu batean txat programa bat instalatu zuten bi langileren egoera aztertzen du. Bi langile hauek “Trillian” txat programa instalatu zuten gainerako lankideekin konpartitzen zuten ordenagailu batean, eta honen bitartez mespretxuzko mezuak trukatu zituzten, bai lankideei, zuzendariei edota enpresako bezeroei buruz. Kasualitatez, ordenagailua erabiltzen saiatu zen beste langile batek elkarrizketa horiek aurkitu zituen, eta horren berri eman zion enpresariari, zeinak mezuak jaso egin zituen.

⁷⁰ Auzitegi Gorenaren 6128/2007 Epaia (4. Sala, Gizarte-Arlokoa), 2007ko irailaren 26koa, 4. oinarri juridikoa.

⁷¹ Vargas Ovalle, M.A. eta Agustina Sanllehí, J.R., Op. Cit., 481. orria.

⁷² Auzitegi Konstituzionalaren 241/2012 Epaia, 2012ko abenduaren 17koa.

⁷³ Auzitegi Konstituzionalaren 170/2013 Epaia, 2013ko urriaren 7koa.

Aurrekari horien aurrean, auzitegiak ez zuen informazio eta gardentasun printzipioaren urraketarik sumatuko, eta ulertu zuen ez zela inolako konfidentzialtasun itxaropenik urratu, batez ere “(...) berehalako mezularitza bezalako programak instalatzeko berariazko debeku batek agintzen zuelako enpresan; eta gainera, ordenagailu hori beste langileekin batera partekatzen zelako, inolako sarbide-gakoren beharrik gabe”⁷⁴.

Horrela, auzitegiak baieztatu zuen *programak instalatzeko eta, ondorioz, ordenagailuaren erabilera pertsonalerako tolerantzia-egoerarik ez zegoenez, ezin zela arrazoizko konfidentzialtasun-itxaropenik egon instalatutako programaren erabileran, zeina guztiz irekia zen, eta, gainera, enpresa-agindua urratzen zuen*⁷⁵. Beraz, auzitegiaren ustetan, berariazko debekua zegoenez eta erabilera komuneke ingurune teknologikoa zenez, ez zegoen inolako arrazoizko konfidentzialtasun-itxaropenik.

Bigarrenik, 170/2013 sententziak, enpresaren informazio konfidentziala zabaldu izan zuen langile baten kaleraketa aztertzen du. Sententziaren aurrekarietan argitzen denez, enpresak langilearen mugikor eta posta elektronikoa korporatiboa aztertzea erabaki zuen, informazio konfidentziala zabaltzen ari zenaren susmopean. Azterketa honi esker ikusi ahal izan zen erakundetik kanpoko hirugarrenei informazio konfidentziala helarazi ziela, eta ondorioz, enpresak langilea kaleratzea erabaki zuen.

Testuinguru horretan, “langileari esleitutako mugikor eta kontrol (honen) inguruan agertzen da”⁷⁶ auzitegia, aztertuz ea *korreo elektronikoko jakinak bidezko proba gisa aintzatetsi izanak (...) komunikazioen sekreturako eta intimitaterako eskubideak urratzen dituen (...), mezu horiek enpresaren jabetzako ordenagailuren kontrol baten bidez eskuratu baitziren*⁷⁷.

Berriro ere auzitegiak ez zuen gardentasun printzipioaren urraketarik sumatu, ulertuz ez zela pribatutasun edo konfidentzialtasun itxaropenik urratzen HK-ak arau-hauste gisa jasotzen zuelako enpresaren bitarteko informatikoak lan-zerbitzua ez den bestelako helburuetarako erabiltzea.

⁷⁴ Pérez de los Cobos Orihuel, F. eta García Rubio, M.A. (2017). El control empresarial sobre las comunicaciones electrónicas del trabajador criterios convergentes de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. *Revista española de derecho del trabajo*, 196, 5. orria (online bertsioan). Eskuragarri: [Link](#).

⁷⁵ Auzitegi Konstituzionalaren 241/2012 Epaia, 2012ko abenduaren 17koa, 6. oinarri juridikoa.

⁷⁶ Desdentado Bonete, A. eta Desdentado Daroca, E. (2018). La segunda sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso Barbulescu y sus consecuencias sobre el control del uso laboral del ordenador. *Revista de Información Laboral*, 1, 6. orria (online bertsioan). Eskuragarri: [Link](#).

⁷⁷ Auzitegi Konstituzionalaren 170/2013 Epaia, 2013ko urriaren 7koa, 3. oinarri juridikoa.

Hau da, auzitegiak ondorioztatu zuen bitarteko teknologikoen “erabilera pertsonala arau-hauste gisa tipifikatuta egotea indarrean zegoen HK-an, konfidentzialtasun (eta pribatutasun⁷⁸) itxaropenak indargabetzearen baliokidea”⁷⁹ zela, eta ondorioz, horrekin nahikoa zela gardentasun edo informazio beharra asetzeko.

Hala, “baliabide teknologikoak helburu profesionalak ez diren bestelako xedeekin erabiltzea lan arau-hauste gisa tipifikatuta zegoenez hitzarmen kolektibo aplikagarrian, erregulazio horren izaera loteslea dela medio, auzitegiak ulertu zuen espresuki debekatuta zegoela tresnak extra-profesionalki erabiltzea, eta horrek berekin zekarrela (...) langilearen mezu elektronikoak kontrolatzeko enpresaren ahalmena, bai lan-prestazioa behar bezala betetzen zela ikuskatzeko, bai eta bitarteko teknologikoen erabilera helburu profesionaletara mugatzen zela egiaztatzeko (...)”⁸⁰.

Edozein kasutan, aipaturiko 241/2012 eta 170/2013 sententziak era bateratuan aztertuz, argi ikus daiteke gardentasun printzipioaren konfigurazioak bilakaera jakina bizi izan duela 2007 urteko AG-ren sententziatik. Azken honek ezarritako oinarriak jarraituz, beharrezkoa zen, batetik, erabilera pertsonala debekatuta egotea, eta bestetik, langileari kontrol neurrien inguruan jakinaraztea. Aldiz, 2013an KA-k adieraziko zuenez, nahiko litzateke HK-ak bitarteko informatikoen erabilera pertsonala falta bezala jasotzearekin, horrek bertan behera utziko lukeelako pribatutasunerako eta konfidentzialtasunerako langilearen itxaropena.

Beraz, ukaezina da informazio beharraren egitura moldatuz joan dela, jakinarazpenaren esplizitate eta argitasun baldintzak murriztuz joan direlarik. Doktrina jakinak ulertzen duenez “oinarritzko eskubideen egikaritzaren itxaropena (hots, konfidentzialtasun eta pribatutasun itxaropena) murriztuz joan da, aurretiazko abisurako beharraren degradazioa dela medio”⁸¹. Azkenean, jakinarazpen argi baten beharraren ordeztuz, KA-ren doktrina jarraituz, nahiko litzateke jakinarazpen “inplizitu”⁸² batekin, ulertzen baitu horrekin bertan behera geratzen dela langilearen pribatutasun eta konfidentzialtasun itxaropena, eta ondorioz, asetuta aurretiazko informazio beharra.

⁷⁸ Auzitegi Konstituzionalaren 170/2013 Epaia, 2013ko urriaren 7koa, 4. eta 5. oinarri juridikoak.

⁷⁹ Desdentado Bonete, A. eta Desdentado Daroca, E., Op. Cit., 7. orria (online bertsioan).

⁸⁰ Pérez de los Cobos Orihuel, F. eta García Rubio, M.A., Op. Cit., 6. orria (online bertsioan).

⁸¹ Gallardo Moya, R., Op.Cit., 153. orria.

⁸² Vargas Ovalle, M.A. eta Agustina Sanllehí, J.R., Op. Cit., 475. orria.

4.3 EPAIKETA HIRUKOITZAREN ETA GARDENTASUN PRINTZPIOAREN APLIKAZIOA LANGILEAREN INTIMITATERAKO ETA KOMUNIKAZIOEN SEKRETURAKO ESKUBIDEEN GAIN

Behin epaiketa hirukoitzaren eta gardentasun printzipioaren edukia argituta, beharrezkoa suertatzen zaigu hauek langileen eskubideen gain duten eragina aztertzea. Azaldu bezala, bai intimitaterako eskubideak (EK 18.1. artikulua) zein komunikazioen sekreturako eskubideak (EK 18.3. artikulua) langilearen figura eta posizioa babesten dute, eta ondorioz, beharrezkoa da espainiar jurisprudentziak garatutako doktrina eskubide hauen gain nola aplikatzen den aztertzea.

Ikuspegi honetatik, aurrekaririk argiena aipatu berri dugun 170/2013 sententzian topatzen dugu. Bereziki deigarria den arren, ondorengo (eta batez ere azken) jurisprudentziak intimitaterako eskubidearen ikuspegitik soilik aztertzen du gatazka⁸³, komunikazioen sekreturako eskubidea bigarren maila batean geratu izan delarik⁸⁴.

Ondorioz, 170/2013 sententziak garrantzi nabarmena dauka arlo honetan, eskubide bakoitzari azterketa desberdindua eskaintzen baitio. Zehazki, bai komunikazioen sekreturako eskubidearen zein intimitaterako eskubidearen eraentza aztertzen du, eskubide bakoitzaren eremua finkatuz.

Komunikazioen sekreturako eskubidearekin hasiz, ideia orokor bezala, langilearen konfidentzialtasun itxaropenaren ikuspegitik aztertzen du eskubidearen babes eremua. Auzitegiak ulertzen duenez, EK 18.3. artikulua babes konstituzionaletik kanpo geratuko lirateke *konfidentzialtasunik aldarrikatu ezin dezaketen kanalen bidez egindako komunikazioak*⁸⁵.

Hau dela medio, komunikazioen sekreturako eskubidearen babesa konfidentzialtasun itxaropenera geratzen da lotuta, eskubidearen babesetik kanpo geratuko liratekeelarik konfidentzialtasunik aldarrikatu ezin dezaketen komunikazio bideak.

Doktrinak berretsi izan duenez, “konfidentzialtasun itxaropenik gabe ez legoke sekretu babesgarririk. (Konfidentzialtasunerako) itxaropenik ez badago, enpresaburuak lortzen duena, definizioz, ez da EK 18. artikulua babestutako komunikazioa”, komunikazio bide

⁸³ Lluch Corell, F.J., Op. Cit., 5. orria (online bertsioan).

⁸⁴ Adibiderik argienetakoa ondorengo atalean aztertuko dugun sententzia izan liteke: Auzitegi Gorenaren 119/2018 Epaia (4. Sala, Gizarte-Arlokoa), 2018ko otsailaren 8koa.

⁸⁵ Auzitegi Konstituzionalaren 170/2013 Epaia, 2013ko urriaren 7koa, 4. oinarri juridikoa; ondorengoarekin harremanetan: Auzitegi Konstituzionalaren 241/2012 Epaia, 2012ko abenduaren 17koa, 7. oinarri juridikoa.

irekia litzatekeelako. Ondorioz, “komunikazioen sekreturako eskubidea (eta, haren berme indartua) desagertu egiten da langileak, gardentasun-printzipioaren arabera, komunikatzeko erabiltzen duen bidea pribatutasun itxaropenik gabe dagoela dakienean”⁸⁶.

Bigarrenik, intimitaterako eskubideari dagokionez, aipatu berri dugun argudiaketa aplikatzen du ere auzitegiak⁸⁷. Komunikazioen sekreturako eskubidearen kasuan konfidentziasunerako itxaropenaren indargabetzea beharrezkoa litzatekeen bezalaxe, intimitaterako eskubidearen kasuan pribatutasunerako itxaropenarena suntsitu beharko litzateke. Honi esker, *intimitaterako eskubidearen barne egotea dakarren arrazoizko itxaropena*⁸⁸ gaindituko litzateke, eta berau urratu gabe posta elektronikoko korporatiboa kontrolatzea posible izango litzateke.

Hala ere, azken kasu honetan, beharrezkoa izango litzateke baita proportzionaltasun epaiketa gainditzea. Izan ere, auzitegiak epaiketa hirukoitza berreskuratzen du intimitaterako eskubidea aurkezten duenean⁸⁹; eta, egokitasun-, beharrezkotasun- eta proportzionaltasun-irizpideetara ere jotzen du intimitaterako eskubideari zor zaion errespetua babestu ote den aztertzeko. Hau dela medio, intimitaterako eskubidearen kasuan, beharrezkoa litzateke, batetik, pribatutasun itxaropena indargabetzea, eta bestetik, proportzionaltasun epaiketa gainditzea.

Idea honen argitan, azken finean, baieztatu genezake komunikazioen sekreturako eskubidearen eta intimitaterako eskubidearen analisiaren egitura desberdinak planteatzen dituela KA-k. Hauetako lehena, komunikazioen sekreturako eskubidea, gardentasun printzipioaren menpe dago soilik (gardentasun printzipioa jarraituz, beharrezkoa litzatekeelako langilearen konfidentziasun itxaropena indargabetzea, eta behin hori beteta, posible litekeelako langileen posta elektronikoa kontrolatzea konfidentziasun itxaropena urratu gabe); baina bigarrena, intimitaterako eskubidea, gardentasun printzipioan ez ezik, epaiketa hirukoitzean ere oinarritzen da (gehiegizkoak⁹⁰ liratekeen kontrol neurriak ekiditeko tresna gisa). Ondorioz, posta

⁸⁶ Vargas Ovalle, M.A. eta Agustina Sanllehí, J.R., Op. Cit., 508. orria.

⁸⁷ Auzitegi Konstituzionalaren 170/2013 Epaia, 2013ko urriaren 7koa, 5. oinarri juridikoa: “*Aurreko oinarrian arrazoitutakoaren arabera*”.

⁸⁸ Auzitegi Konstituzionalaren 170/2013 Epaia, 2013ko urriaren 7koa, 5. oinarri juridikoa.

⁸⁹ Auzitegi Konstituzionalaren 170/2013 Epaia, 2013ko urriaren 7koa, 5. oinarri juridikoa.

⁹⁰ Auzitegi Konstituzionalaren 170/2013 Epaia, 2013ko urriaren 7koa, 5. oinarri juridikoa: *gehiegizko eta neurrigabe* hitzak erabiltzen dira sententzian.

elektroniko korporatiboaren kontrol kasuetan bi eskubideek oinarrizko pisua duten arren, hauen babesa eta haztapena ez da era berean burutzen.

5. BARBULESCU TEST-AREN INTEGRAZIOA ESPAINIAR JURISPRUDENTZIAN

Behin Barbulescu test-a eta espainiar auzitegien doktrina aurkeztuta, eta haien eduki eta egitura aztertuta, funtsezkoa litzateke bien arteko harremanari erreparatzea, eta batez ere, haien arteko integrazioa nola burutu izan den aztertzea.

Izan ere, Barbulescu kasuaren azterketan ikusi ahal izan dugunez, GEEA-k eskaintako doktrinak berebiziko garrantzi eta eragina izan du langileen mezularitza zerbitzuen kontrol kasuen egokitasuna haztatzeko orduan; eta azken urteotan nahitaezko erreferentzia eta oinarri bihurtu izan da auzi ezberdinetan, gero eta gehiagotan aipatzen delarik uziak argudiatzeko oinarri gisa.

Hau dela medio, espainiar auzitegiak ez dira Barbulescu test-ak izandako eraginetik kanpo geratu, eta gaur egun ukaezin bihurtu da Barbulescu test-aren barneraketa espainiar jurisprudentzian.

Ikuspegi honetatik, Barbulescu test-aren integrazioa aztertzerako orduan, berebiziko garrantzia jasotzen du AG-k jokatu izan duen paperak, funtsezko rola izan baitu Barbulescu test-a espainiar jurisprudentzian barneratzeko jarraibide eta oinarriak ezartze aldera. Hain zuzen, AG-ren ekarpen honetan, balio zentrala dauka 119/2018 sententziak⁹¹, “lehen aldiz GEEA-ren doktrina aplikatzen baitu, (...) Barbulescu test-ak (espainiar) doktrinan izan lezakeen eraginari buruzko edozein zalantza argituz”⁹².

Gainera, sententzia honen balioaren eta garrantziaren adierazle izan da ere ondorengo jurisprudentzia. Azken urteetako sententziei erreparatuz gero, deigarria da espainiar auzitegiek 119/2018 sententziara jo izan dutela sarritan oinarri juridiko bila⁹³, eta Barbulescu test-a zuzenean GEEA-ren sententziatik jaso orde, AG-ren epai honen bidez berreskuratu izan dutela, 119/2018 sententziak ezarritako oinarri eta ideiak aplikatuz.

⁹¹ Auzitegi Gorenaren 119/2018 Epaia (4. Sala, Gizarte-Arlokoa), 2018ko otsailaren 8koa.

⁹² Vargas Ovalle, M.A. eta Agustina Sanllehí, J.R., Op. Cit., 485. orria.

⁹³ Besteak beste: Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiaren 6116/2018 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2018ko azaroaren 20koa; Madrileko Justizia Auzitegi Nagusiaren 992/2019 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 3. Saila), 2019ko abenduaren 19koa; Andaluziako Justizia Auzitegi Nagusiaren 1427/2020 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2020ko ekainaren 9koa; edota Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiaren 2418/2022 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2022ko apirilaren 20koa.

Ondorioz, 119/2018 sententziaren ekarpena bikoitza litzateke, batetik, Barbulescu test-a espainiar jurisprudentzian aurkezten duelako; eta bestetik, Barbulescu test-aren oinarriak azaltzen dituelako, espainiar sistemarekiko daukan eragina eta bateragarritasuna aztertuz.

Horretarako, lehenik eta behin, espainiar jurisprudentziaren doktrina aurkezten du 119/2018 sententziak. Zehazki, KA-ren eta AG-ren adierazpenak jasotzen ditu, ordura arte espainiar auzitegiek jarraitutako haztapen sistema azaltzen duelarik.

Hala ere, bereziki deigarria da espainiar auzitegien doktrina aurkezten duenean, intimitaterako eskubidearen ikuspegitik jarduten duela nagusiki, eta argudiaketaren erdigune eta eskubide nagusizat intimitaterako eskubidea kokatzen duela. Ondorioz, espainiar auzitegiek erabili izan duten haztapen sistemaren oinarriak aurkeztean, intimitaterako eskubidearen ikuspegitik egiten du, komunikazioen sekreturako eskubidearen analisi oso eskasa eskaintzen duelarik (zehazki, erreferentzia bakarra egiten zaio sententzia osoan⁹⁴). Hau dela medio, ondoren Barbulescu test-aren eta espainiar jurisprudentziaren harremanak ezartzen dituenean, intimitaterako eskubide honen ikuspegitik jarduten du ere nagusiki.

Edonola ere, behin espainiar doktrinaren edukia azalduta, Barbulescu test-aren edukia eta doktrina aurkezten du auzitegiak, Barbulescu kasuaren inguruabarrak argituz. Honen eskutik, Barbulescu test-aren sei elementuak zerrendatzen ditu, hauetako bakoitzaren inguruan GEEA-k luzatutako hausnarketak jasoz⁹⁵.

Hala, auzitegiak ulertzen duenez, Barbulescu kasuaren *iparra jokoan dauden interesak haztatzean datza, langileak bere bizitza pribatua eta korrespondentzia errespetatzeko duen eskubidearen eta enpresa enplegatzailearen interesen arteko oreka justua lortze aldera*⁹⁶; eta, hori oinarri izanik, AG-k ondorengo bost faktoreetan laburtzen du Barbulescu test-a: *a) enpresaburuaren esku-sartze maila; b) monitorizazioa justifikatzen duen enpresa-arrazoi legitimorik egotea; c) helburu bera lortzeko hain intrusiboak ez*

⁹⁴ Auzitegi Gorenaren 119/2018 Epaia (4. Sala, Gizarte-Arlokoa), 6. oinarri juridikoa; Auzitegi Gorenaren 8876/2011 Epaia (4. Sala, Gizarte-Arlokoa), 2011ko urriaren 6koa zitatuz: *Ordenagailua erabilera pertsonaletarako erabiltzeko eskubiderik ez badago, ez da eskubiderik egongo intimitatea edo komunikazioen sekretua errespetatzen duten baldintzetan erabiltzeko; izan ere, erabilera pertsonalaren tolerantzia-egoerarik ez dagoenez, ez dago jada intimitatearen arrazoizko itxaropenik, eta, erabilera pertsonala legez kanpokoa bada, ezin zaio enpresaburuari eskatu horri eusteko eta, gainera, kontrolari uko egiteko.*

⁹⁵ Zehazki, Auzitegiak berak aitortzen duen bezala, *komenigarria* zen Barbulescu kasu famatuaren inguruan mintzatzea: Auzitegi Gorenaren 119/2018 Epaia (4. Sala, Gizarte-Arlokoa), 2018ko otsailaren 8koa, 6. oinarri juridikoa.

⁹⁶ Auzitegi Gorenaren 119/2018 Epaia (4. Sala, Gizarte-Arlokoa), 2018ko otsailaren 8koa, 6. oinarri juridikoa.

diren bitartekorik ez egotea; d) enpresak kontrolaren emaitzari emandako erabilera; e) langilearen aldeko bermeen aurreikuspena⁹⁷.

Bost faktore hauek kontuan izanda, auzitegiak ulertzen du GEEA-ren doktrinak *ez diola ezer funtsezkorik gehitzen AG-ren (...) eta KA-ren doktrinari (...), GEEA-ren ustetan kontuan izan behar diren (...) faktoreek Konstituzio Auzitegiak galdatutako «egokitasun», «beharrezkotasun» eta «proportzionaltasun» epaiketara zuzentzen baitute⁹⁸.*

Ondorioz, AG-ren hitzetan, Barbulescu test-aren oinarriek espainiar epaiketa hirukoitzera zuzenduko lukete, *bere irizpideak bat baitatoz funtsean jurisprudenzia konstituzionalak ezarritakoekin⁹⁹*; eta, bere ustetan, Barbulescu test-aren eta espainiar doktrinaren bateragarritasuna emateaz gain, funtsean, oinarri berdinak ezarriko lituzkete, bi doktrinen bateragarritasuna eta baterako aplikazioa ahalbidetzen duelarik beraz.

6. BARBULESCU TEST-AREN ETA ESPAINIAR SISTEMAREN BATERAGARRITASUNA INFORMAZIO BEHARRAREN IKUSPEGITIK

Azaldu berri dugunez, AG-k Barbulescu doktrinaren eta espainiar jurisprudenziaren bateragarritasunaren alde egiten du 119/2018 sententzian. Auzitegiak ulertzen du Barbulescu test-ak, funtsean, espainiar epaiketa hirukoitzera zuzentzen duela, norabide berdinean doazen doktrinak baitira. Ondorioz, bata eta bestearen oinarriak aurkezten dituenean, auzitegiak ez du haien arteko kontrakotasunik topatzen.

Ondorio horretara heldu ahal izateko, azaldu bezala, bost faktoretan laburtzen du auzitegiak Barbulescu doktrina, eta bost faktore hauen argitan aztertzen du bi doktrinen arteko bateragarritasuna. Zehazki: *a) enpresaburuaren esku-sartze maila; b) monitorizazioa justifikatzen duen enpresa-arrazoi legitimorik egotea; c) helburu bera lortzeko hain intrusiboak ez diren bitartekorik ez egotea; d) enpresak kontrolaren emaitzari emandako erabilera; e) langilearen aldeko bermeen aurreikuspena.*

Bost baldintza hauek ikusita, argia dirudi GEEA-ren doktrinaren eta epaiketa hirukoitzaren arteko analogia ematen dela, bost atal hauetan jasotako ideiek, finean, epaiketa hirukoitzarekin bat egiten baitute. Bost erpinetako analisi baten ordeztu, hiru

⁹⁷ Auzitegi Gorenaren 119/2018 Epaia (4. Sala, Gizarte-Arlokoa), 2018ko otsailaren 8koa, 6. oinarri juridikoa.

⁹⁸ Auzitegi Gorenaren 119/2018 Epaia (4. Sala, Gizarte-Arlokoa), 2018ko otsailaren 8koa, 6. oinarri juridikoa.

⁹⁹ Auzitegi Gorenaren 119/2018 Epaia (4. Sala, Gizarte-Arlokoa), 2018ko otsailaren 8koa, 6. oinarri juridikoa.

erpinetan barneratu liteke ere kasuan kasuko analisia, elementu hauek egokitasun-, beharrezkotasun- eta proportzionaltasun epaiketetan jasota daudela ulertuz (are gehiago kontuan izanda laugarren elementu gehigarri gisa justifikazioa aipatu ohi dela dela). Horrela, ulergarria litzateke AG-ren arrazoiaketa, epaiketa hirukoitzaren eta Barbulescu test-aren arteko bateragarritasun eta antzekotasunak azpimarratuz, eta ondorioz, baterako aplikaziorako arazorik ez egonik.

Hala ere, eta harrigarria izan daitekeen arren, bost faktore horien artean ez du inondik inora jasotzen langilea jakinarazteko beharra. Auzitegiak identifikatzen dituen bost faktore hauen artean ez da aipatzen langilea informatzeko beharra, zeina era argian jasotzen den Barbulescu test-aren lehen puntuan. Hau dela medio, gainerako elementuen arteko bideragarritasuna aldarrikatzen duen arren, auzitegiak ez du Barbulescu test-aren informazio beharraren eta espainiar sistemaren gardentasun printzipioaren arteko harremana aztertzen; eta ondorioz, bi doktrinen bateragarritasuna aldarrikatzen duenean, ez ditu aintzat hartzen gardentasun printzipioaren inguruan sor litezkeen kontrakotasunak.

Gainera, kontuan izan behar dugu gardentasun printzipio honek erdiguneko lekua jokatzeko duela, bai intimitaterako eskubidearen ikuspegitik zein komunikazioen sekreturako eskubidearen ikuspegitik beharrezkoa baita langilearen pribatutasun eta konfidentzialtasun itzaropenak bertan behera uztea. Hala, 119/2018 sententziaren erantzun ezaren aurrean, funtsezkoa litzateke Barbulescu test-aren eta espainiar jurisprudentziaren bateragarritasuna aztertzea arlo honetan.

Espainiar jurisprudentziak garatutako gardentasun printzipioarekin hasiz, ikusi dugunez, aurretiazko abisurako beharraren degradazio nabarmena eman izan da KA-k ezarritako doktrinaren eskutik¹⁰⁰. KA-ren 170/2013 sententziak ulertzen zuenez, ez litzateke inolako pribatutasun edo konfidentzialtasun itzaropenik urratuko HK-ak bitarteko informatikoen erabilera pertsonala falta bezala jasoko balu. Ideia hauxe jarraituz, auzitegiak ez zuen gardentasun printzipioaren urrapenik sumatuko, ulertuz nahiko litzatekeela HK-ak falta bezala jasotzea ordenagailuaren erabilera pertsonala langilearen itzaropenak bertan behera uzteko.

Aldiz, Barbulescu test-ak ezarritako informazio beharrari erreparatzen badiogu, GEEA-k langileari era argian jakinaraztea galdatzen du. Aztertu behar da *ea langileari jakinarazi ote zaion enpresaburuak korrespondentzia eta beste komunikazio bideak*

¹⁰⁰ Gallardo Moya, R., Op.Cit., 153. orria.

*ikuskatzeko neurriak har ditzakeela, eta neurri horiek ezarriko dituela. Praktikan enplegatuak hainbat modutan jakinaraz badaitezke ere, (...) jakinarazpenak, normalean, argia izan beharko du gainbegiratzearen izaeraren inguruan, eta gainbegiraketa hori hasi baino lehen eman beharko litzateke*¹⁰¹.

Idea honen argitan, zaila liteke aitortzea Barbulescu test-ak galdatzen duen informazio beharrak bat egiten duenik espainiar gardentasun printzipioarekin. GEEA-k langilea aurretiaz jakinaraztea galdatzen du, jakinarazpen hori argia izan beharko delarik gainbegiraketaren izaeraren inguruan. Kontrara, KA-k, nahikotzat jotzen du erabilera pertsonala HK-an falta bezala tipifikatuta egotea, eta ez du aurretiazko jakinarazpenik galdatzen. Gainera, HK-an tipifikatuta egotea jakinarazpentzat joko balitz ere (argudiatzea bereziki zaila litzatekeen ideia), ezingo litzateke erraz baieztatu jakinarazpen horrek argitasun baldintza betetzen duenik.

Hala, ideia hauen argitan, ukazina liteke bi doktrinen arteko bateragarritasunaren inguruko zalantzak sortzen direla informazio beharraren ikuspegitik. Are gehiago, zalantza hauek bat egiten dute KA-ren doktrinak jasan izan dituen kritikekin, luzeki aurpegiratu izan baitzaio “auzitegiak ez duela kontsideratu langilearen komunikazio elektronikoetarako sarbidea legitimatzeko ez direla nahiko tresna informatikoen erabilera pertsonala debekatzeko xedapen konbentzionalak; horrez gain, beharrezkoa bailitzateke enpresak alde aurretik informazio zehatza ematea enpresa-bitarteko horiek erabiltzean aplika daitekeen kontrol edo fiskalizazio-mekanismoei buruz”¹⁰² (horrela dio hain zuzen Barbulescu test-ak).

Egoera honen aurrean, 119/2018 sententziak aukera bikaina zuen bi doktrinek ezarritako informazio beharraren inguruko bateragarritasunaren eztabaida hau argitzeko, eta gardentasun printzipioaren ikuspegitik sortutako zalantza eta kritikei erantzuteko. Hala ere, esan bezala, AG-k ez du informazio beharraren inguruko inolako analisisirik burutzen; eta besterik gabe Barbulescu doktrinaren eta espainiar jurisprudentziaren arteko bateragarritasuna defendatzen du, gardentasun printzipioari

¹⁰¹ Giza Eskubideen Europako Auzitegiaren Sententzia, (Sala Nagusia), 2017ko irailaren 5ekoa, Barbulescu kasua Errumaniaren aurka, 121. parrafoa.

¹⁰² Pérez de los Cobos Orihuel, F. eta García Rubio, M.A., Op. Cit., 8. orria (online bertsioan); besteak beste, ondorengo autoreak zitatzuz: Monereo Pérez, J.L. eta López Insúa, B. (2014). El control empresarial del correo electrónico tras la STC 170/2013. *Aranzadi Social*, 11, 19-29. orriak; Carrasco Durán, M. (2014). El Tribunal Constitucional y el uso del correo electrónico y los programas de mensajería en la empresa, *Aranzadi Doctrinal*, 9, 4-6. orriak; eta Rodríguez Escanciano, S. (2014). El control empresarial del correo electrónico de los trabajadores: posibilidades y límites (a propósito de la STC de 7 de octubre de 2013–rec. 2907/2011– (RTC 2013, 170). *Relaciones Laborales*, 10, 7-8. eta 10. orriak.

erreparatu gabe. Ondorioz, ebazpenaren ekimen integratzailea ukazina den arren, ez du informazio beharraren ikuspegitik sor litekeen kontrakotasun hau aztertzen.

Edonola ere, 119/2018 sententzian erantzunik topatu ez arren, aitortu beharra dago bi doktrinak aurrez aurre jarrita zaila litekeela ulertzea norabide berdinean jarduten dutenik. Izan ere, “GEEA-ren Sala Handiak ezarritako doktrinaren jarraituz, intimitaterako eta konfidentzialtasunerako eskubideen itxaropena (...) ez da soilik enpresaburuak emandako aginduen eta lanaz kanpoko erabileretarako debekuen menpe geratzen, balorazio-erdigunean kokatzen baita langileari alde aurretik jakinaraztea; argitasunez eta nahikotasunez ohartaraziz erabilera-politikei buruz, egingo diren kontrolei buruz eta horietan erabiliko diren baliabide posiblei buruz”¹⁰³.

Ondorioz, “ez dirudi arestian aipatutako doktrinak (hots, espainiar doktrinak) ondo bat egiten duenik GEEA-k ezarritakoarekin”¹⁰⁴, “doktrina nazionalaren aurrean, langilea informatzeko edo ohartarazteko beharrea jartzen baitu arreta Barbulescu test-ak, bai enpresak egindako kontrolaren hedadurari eta izaerari buruz jakinaraziz, edota langilearen komunikazioen edukia eskuratzeko kontrola ezartzeko aukera dagoela ohartaraziz”¹⁰⁵.

Hala, gainerako oinarrietan bi doktrinen arteko antzekotasun argiak sumatzen diren arren, eta funtsean, Barbulescu test-ak epaiketa hirukoitzera bideratzen duela uler litekeen arren; informazio beharrari dagokionean zaila da baieztatzea bi ereduak bateragarriak direla, KA-k HK-ren tipifikazioa konfidentzialtasun eta pribatutasun itxaropenak indargabetzeko baldintza nahikoa dela ulertzen duen bitartean, GEEA-ren ustetan beharrezkoa delako “epaile eta auzitegiek (...) egiaztatzea (...) langileari alde aurretik eta gardentasunez zaintzaren izaeraren eta irismenaren berri eman zaiola”¹⁰⁶.

7. AZKEN NORABIDE JURISPRUDENTZIAL ETA KORPORATIBOA

7.1. ESPAINIAR AUZITEGIEN AZKEN AGERPENAK

Azken bi ataletan aztertu bezala, 119/2018 epaia oinarrizko eta nahitaezko erreferentzia da posta elektronikoko korporatiboaren kontrol kasuetan. Sententzia honen bitartez burutu

¹⁰³ Gallardo Moya, R., Op. Cit., 156. orria.

¹⁰⁴ Gallardo Moya, R., Op. Cit., 154. orria.

¹⁰⁵ Bellido Aspas, M., Op. Cit., 9. orria (online bertsioan).

¹⁰⁶ Gallardo Moya, R., Op. Cit., 155. orria.

izan da nagusiki Barbulescu test-aren integrazioa espainiar jurisprudenzian, eta posta elektronikoko kontrol kasuak haztatzeko abiapuntu bihurtu izan da, bi doktrinen arteko harremana zuzentzen duen erdiguneko elementu gisa. Hala, espainiar doktrinaren eta GEEA-ren irizpideen arteko bateragarritasuna azertu eta aldarrikatzen du AG-k sententzia honen bidez, oinarri berdinak ezartzen dituzten doktrinak direla defendatuz.

Hala ere, ikusi dugunez, sententzian ez da bi doktrinen arteko bateragarritasuna aztertzen informazio beharraren ikuspegitik. Gainerako oinarrietan bat datozela ulertzen duen arren, eta bateragarriak direla aldarrikatzen duen arren, AG-k ez du espainiar jurisprudenziaren eta Barbulescu doktrinaren arteko harremana ikuskatzen gardentasun printzipioaren ikuspegitik; konkretuki puntu horretan kokatzen delarik bi doktrinen baterako aplikazioa oztopa lezakeen kontrakotasun potentzial nagusia.

Hau dela medio, 119/2018 sententziaren erantzun ezaren aurrean, bereziki interesgarria izan liteke azken jurisprudenziari erreparatzea, informazio beharraren inguruan espainiar auzitegiek mantendutako jarrera aztertzeke, eta galdatutako arreta eta diligenzia maila zein den argitzeko. Hala, honi esker, posible liteke zehaztea zein baldintza edo betebeharrak galdatzen dituzten (azken kasuetan) auzitegiek, eta honen eskutik, argitzea zein norabideri eusten dioten bi doktrinen arteko eztabaida honen aurrean.

Helburu horrekin, lehen abiapuntu gisa, eta harrigarria izan litekeen arren, aipatu berri dugun 119/2018 epaia berreskuratu behar dugu. Azaldu berri dugunez, sententzia honetan ez da Barbulescu test-aren eta espainiar sistemaren arteko harremana aztertzen informazio beharraren inguruan, hots, auzitegiak ez du bi doktrinen arteko bateragarritasuna aztertzen gardentasun printzipioaren ikuspegitik; baina sententziak posta elektronikokoaren kontrol auzi zehatz bat ebatzen duenez, kasu zehatz horretan gardentasun printzipioa betetzen ote den aztertzen du.

Hau da, abstraktuki Barbulescu test-aren eta espainiar gardentasun printzipioaren arteko bateragarritasuna aztertzen ez duen arren, aurkezten zaion posta elektronikoko korporatiboaren auzi zehatza ebatzen du, eta ebatzen hori eskaini ahal izateko gardentasun printzipioaren inguruan agertzen da. Hala, bi doktrinen arteko harreman orokorra argitzen ez duen arren, aztergai duen auzi zehatzean gardentasun printzipioa betetzen ote den aztertzen du.

Gainera, gogoratzen genuen bezalaxe, 119/2018 epai honek garrantzi nabarmena izan du ondorengo jurisprudenzian, sententzia honetara jo izan baitute espainiar auzitegiek oinarri juridiko bila. Hau dela medio, gardentasun printzipioaren inguruan mintzatzean

burutzen dituen hausnarketek ondorengo jurisprudentzia zuzendu izan dute ere hein batean.

Zehazki, AG-k ulertzen du informazio beharra eta gardentasun printzipioa beteta geratzen direla *enpresan (...) Inditex Taldearen «informazio-sistemen» eta «informazioaren segurtasun-politikaren» araudi zehatz bat zegoelako, zeinak enpresako ordenagailuen erabilera lan-helburu zehatzetara mugatzen zuen eta gai pertsonaletarako erabiltzea debekatzen zuen. (...) Langileak (...), ordenagailuaren bidez konpainiaren sistema informatikoetara sartzen zen bakoitzean, sarbide honen aurretik, Inditex Taldearen Informazioaren Segurtasunerako Politikan ezarritako jarraibideak onartu behar zituen; eta Politika horretan adierazten zenez, sarbidea helburu erabat profesionaletarako burutzen zen, enpresak langileen eskura jarritako tresnak behar bezala erabiltzen zirela egiaztatzeko beharrezko zaintza- eta kontrol-neurriak hartzeko eskubidea gordetzen zituelarik (...)¹⁰⁷.*

Hala, ideia hauen argitan, AG-k asetutzat jotzen du informazio beharra. Enpresako politikaren esanetan ordenagailuaren erabilera helburu profesionaletara mugatuta zegoenez, eta hori ziurtatzeko enpresak kontrol neurri beharrezkoak har zitzakeenez, langileak ezin zuen pribatutasunerako eta konfidentziasunerako arazoizko itxaropenik izan, politika hauxe onartzen baitzuen ordenagailua erabiltzen zuen bakoitzean. Ondorioz, neurri hauen bitartez, beteta geratzen zen informazio-beharra.

Hau oinarri izanda, azken jurisprudentziari erreparatzen badiogu, azpimarragarria da norabide honi eusten dioten sententzia jakinak topa ditzakegula ere, hala nola Galiziako JAN-ren 880/2022 epai berri berria¹⁰⁸, edota Andaluziako JAN-ren 127/2021 sententzia¹⁰⁹.

Hauetako lehenaren kasuan, Galiziako JAN-k, gardentasun-printzipioa aztertzeko, frogatutzat jotzen du bitarteko informatikoen erabilera zuzentzen zuen manual bat zegoela enpresan. *Manual honetan espresuki jasotzen zenez, "Sare korporatiboaren bidez sortutako Interneteko konexioek izaera profesionala izango dute", gehituz "baimendutako erabiltzaile bakoitzak konexio horiek bere lanpostuaren eginkizunei dagozkien zereginak eta jarduerak betetzeko soilik erabiliko dituela". Hala, manualak*

¹⁰⁷ Auzitegi Gorenaren 119/2018 Epaia (4. Sala, Gizarte-Arlokoa), 2018ko otsailaren 8koa, 6. oinarri juridikoa.

¹⁰⁸ Galiziako Justizia Auzitegi Nagusiaren 880/2022 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2022ko otsailaren 22koa.

¹⁰⁹ Andaluziako Justizia Auzitegi Nagusiaren 127/2021 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2021eko urtarrilaren 21ekoa.

aurrerago adierazten zuenez, "politika honen ezarpen eta hedapenarekin, argi eta garbi finkatu nahi dira Erakundeak baliabide informatikoen, komunikazio- eta telefonia-sareen eta erreprografia-bitartekoen erabileran ezartzen dituen mugak, erabiltzaileek pribatutasun-itxaropen faltsurik izan ez dezaten bitarteko horien erabileran (...)"¹¹⁰.

Gainera, *manualak baieztatzen zuen ere "Erakundeak sareko zerbitzarietan burututako sarbide guztiak erregistratu ahal izango dituela, besteak beste ondorengoei buruzko informazioa jasoz: bisitatutako orrialdeen helbideak, data eta orduak, deskargatutako datuak, erabiltzailea eta konexioaren postua"*¹¹¹. Hala, langileari manual honen berri eman zitzaienez (posta elektronikoa bidez helarazi baitzitzaien, mezu hori langileak irakurri zuelarik), eta manualak erabilera profesionala soilik onartzeaz gain, kontrolerako ahala jasotzen zuenez, auzitegiak ulertzen du gardentasun printzipioa bete egiten zela; pribatutasun edo konfidentzialtasun itxaropenik urratzen ez zelarik bitartekoa gainbegiratzean.

Bigarrenik, Andaluziako JAN-ren 127/2021 sententziaren kasuan, langileak informazio ohar bat sinatu zuen, zeinaren esanetan *"enpresak, ekipo eta sistema informatikoen titular gisa, sistemarentzat edota enpresarentzat arrotza edo kaltegarria izan litekeen edozein jarduera monitorizatu eta jarrai zezakeen (...). (...) Ezartzen zen ere sisteman zeuden datuak eta informazioa konfidentzialak zirela, eta sarbidea erabiltzaile bakoitzari soilik eskaintzen zitzaiola, debekatuta zegoelarik kanpoko disko gogorrak, pendriveak edo antzekoak erabiltzea enpresako bezeroengandik informazioa ateratzeko, bai eta posta elektronikoz informazio hauze bidaltzea baimenik gabeko helbideetara. (Hala,) debekatuta zegoen posta elektronikoa erabiltzea gai pertsonalak (...) bidaltzeko"*¹¹².

Urte batzuk beranduago, enpresa subrogazio bat egonik tartean, *konfidentzialtasun eta enpresaren informazioaren ez-zabaltze akordio bat existitzen zen ere (...), zeinaren arabera langileak onartzen zuen informazio konfidentziala soilik enpresaren jabetzakoa zela. Langilea behartuta geratzen zen bere eginkizunekin edo enpresaren merkataritza-estrategiarekin lotutako informazioa ez jakinaraztera, zabaltzera edo ematera. Era berean, bere gain hartzen zuen konfidentzialtasun betebeharra eta informazio hori*

¹¹⁰ Galiziako Justizia Auzitegi Nagusiaren 880/2022 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2022ko otsailaren 22koa, 3. oinarri juridikoa.

¹¹¹ Galiziako Justizia Auzitegi Nagusiaren 880/2022 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2022ko otsailaren 22koa, 3. oinarri juridikoa.

¹¹² Andaluziako Justizia Auzitegi Nagusiaren 127/2021 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2021eko urtarrilaren 21ekoa, 3. oinarri juridikoa.

*inolako pertsona edo erakunderi ez jakinarazteko obligazioa, bai enpresan lanean ari zen bitartean, bai ondoren*¹¹³.

Hala, inguruabar hauen argitan, auzitegiak ulertzen du langileak ez lukeela arrazoizko pribatutasunerako itxaropenik izango, aurreko bi dokumentuen argitan *langileak nahikoa informazio baitzeukan enpresak bere (...) esku jarritako informatika-ekipoen erabileran ezarritako mugei buruz, eta baliabide elektronikoen horiek aztertzeke ahalmenari buruz, bere edukia zehazte aldera*¹¹⁴.

Beraz, azken bi kasu hauetan, auzitegiek baieztatu egiten dute langileek bazekitela errespetatu beharreko erabilera arauak zeudela, eta enpresariak kontrolerako aukeraren berri eman ziela. Honi esker, behin hau bermatuta, ulertzen dute bete egiten dela informazio-beharra.

Ikuspegi honetatik beraz, bi elementu identifikatzen dira gardentasun printzipioa asetzeko baldintza gisa: batetik, erabilera arauen existentzia (gero eta ohikoagoak direlarik manualak eta enpresa-politikak), zeinek bitarteko informatikoen erabilera jarraibideak finkatzen dituzten eta enpresariaren kontrolerako ahalaren inguruan jakinarazten duten; eta bestetik, langileak erabilera arau hauen berri izatea.

Hala, uler genezake sententzia hauek Barbulescu kasuak ezarritako norabidean jarduten dutela (KA-k ezarritako oinarrietatik aldenduz), frogatuta geratzen baita, batetik, debekatutako portaerak zeintzuk diren jakinarazi zitzaizela langileei (hots, bitartekoen erabilera pertsonala, informazio konfidentziala zabaltzea, etab.), eta bestetik, bitartekoak kontrola zitezkeenaren berri zutela.

Hala ere, aitortu beharra dago gatazkatsuagoak diren sententzia berriak ere topa ditzakegula, hala nola, Kataluniako JAN-ren 6479/2021 sententzia¹¹⁵, edota Madrileko JAN-ren 992/2019 sententzia¹¹⁶.

Lehen kasuan, auzitegiak frogatutzat jotzen du langileak enpresako politika eta araudiaren berri zuela (zehazki, *“Barne-komunikazio elektronikoen, posta*

¹¹³ Andaluziako Justizia Auzitegi Nagusiaren 127/2021 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2021eko urtarrilaren 21ekoa, 3. oinarri juridikoa.

¹¹⁴ Andaluziako Justizia Auzitegi Nagusiaren 127/2021 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2021eko urtarrilaren 21ekoa, 3. oinarri juridikoa.

¹¹⁵ Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiaren 6479/2021 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2021eko abenduaren 10ekoa.

¹¹⁶ Madrileko Justizia Auzitegi Nagusiaren 992/2019 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 3. Saila), 2019ko abenduaren 19koa.

elektronikoaren, Interneten eta Intraneten politika, *"Enpresaren jokabide-kodea" eta "Bezeroen datuen konfidentzialtasun-politika"*¹¹⁷), eta baita bezeroen datuen konfidentzialtasun dokumentua sinatu zuela. Hala, auzitegiak baieztatzen *debekatuta zegoela bezeroen datu konfidentzialak posta korporatiboaren eremutik kanpo erabiltzea*¹¹⁸, konfidentzialtasun beharra ezarrita baitzegoen. Hau dela medio, langilea honen jakitun zenez, auzitegiak ez du gardentasun-printzipioaren eta informazio-beharraren urraketarik sumatzen.

Bigarrenean, auzitegiak arrazoitzen du *enpresak modu frogagarrian jakinarazi ziola (langileari) konfidentzialtasun-konpromisoa, eta sinatu egin zuela, bai eta informazioaren eta teknologia berrien eta bitarteko informatikoen segurtasun-politika, zeinak informazio korporatibo ez-publikoa erakundetik kanpo posta pertsonala erabiliz bidaltzea debeketzen zuen. Gainera, ekipamendu informatiko guztietan datuen konfidentzialtasunari buruzko ohar bat zegoen, beharrezkoa zelarik erabiltzailea identifikatzea sisteman sartzeko. Horrexegatik, (auzitegiak ondorioztatzen duenez) langileak uneoro zekien bere esku jarritako ordenagailua ez zela jarduera pertsonalak egiteko lekua*¹¹⁹. Hala, aurreko kasuan bezalaxe, konfidentzialtasun betebeharra zegoenez (eta langilea horren jakitun zenez), ez du informazio beharraren urraketarik sumatzen.

Hauxe azalduta, azken bi sententzia hauek aurrekoekin alderatzen baditugu, ikus dezakegu kasu hauetan ez dela baieztatzen bitarteko informatikoak kontrolatzeko aukeraren berri zutenik langileek. Lehenengo sententzietan bermatuta geratzen da erabilera arauak enpresariaren kontrolerako aukera jasotzen zutela; baina azken bi hauetan, erabilera arauak zeuden arren (eta langileak hauen jakitun zirela bermatzen den arren), ez da inondik inora baieztatzen bitarteko informatikoak kontrolatzeko aukera adierazten zenik. Ondorioz, aurreko sententzietan langileei kontrolerako aukeraren inguruan jakinarazi zitzaizen bitartean, kasu hauetan ez da halakorik bermatzen.

Hala, uler genezake lehenengo sententziek langilearen lerro babesleago batean jarduten dutela, eta Barbulescu doktrinarekin hobe bat-egiten dutela; eta aldiz, bigarren sententziek bateragarritasun mugatuagoa dutela, erabilera/konfidentzialtasun arauak

¹¹⁷ Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiaren 6479/2021 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2021eko abenduaren 10ekoa, 5. oinarri juridikoa.

¹¹⁸ Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiaren 6479/2021 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2021eko abenduaren 10ekoa, 5. oinarri juridikoa.

¹¹⁹ Madrileko Justizia Auzitegi Nagusiaren 992/2019 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 3. Saila), 2019ko abenduaren 19koa, 4. oinarri juridikoa.

jaso arren, kontrolerako aukeraren inguruan langileei jakinarazi zitzaiela baieztatzen ez duten heinean.

Halere, jurisprudenzia guzti honen argitan, posible liteke baieztatzea sententzia hauek KA-k 170/2013 sententzian ezarritako ideiak gainditzen dituztela, azken honek nahikotzat jotzen baitzuen HK-ak bitartekoen erabilera pertsonala falta gisa jasotzea. Kontrara, sententzia berri hauetan guztietan bermatu egiten da langileari erabilera arauen edo konfidentzialtasun beharraren inguruan jakinarazi zitzaiola, uler genezakeelarik ondorioz KA-ren oinarriekiko aurrera-pausu bat ematen ari dela gardentasun-printzipioaren ikuspegitik, eta oro har, langileari erabilera arauen/debekuen inguruan jakinaraztearen alde egiten ari dela.

7.2. ERABILERA MANUAL ETA POLITIKEN ALDEKO NORABIDE KORPORATIBOA

Ikusi berri dugun bezalaxe, enpresetan gero eta ohikoa da erabilera manualak eta segurtasun-konfidentzialtasun politikak ezartzea. Kasuistika jurisprudenzialak argi islatu izan du zein erabilgarriak izan daitezkeen manual eta politika hauek gardentasun printzipioa asetzeko tresna gisa, beronen bidez jakinarazi ahal baitzaio langileari bitarteko informatikoen erabilera arauari eta kontrol gaitasunei buruz.

Hau dela medio, praktika korporatibo gero eta hedatuagoa bihurtzen ari da enpresaren titulartasuneko ordenagailu, mugikor eta bestelako bitartekoen erabilera finkatzen duten araudiak ezartzea. Galiziako JAN-ren esanetan, *bai enpresaren jabetzako gailu digitalen erabilera pribatuaren debekuak, nola enpresaren posta-kontuen, Internetarako sarbidearen, eta abarrekin lotutako guztia kontrola daitekeela* (jakinarazten duen) *informazioak, protokolo bakar bat osatu ohi dute, posta elektronikoaren, telefonoaren, ordenagailuen, tresnen, autoen eta, oro har, enpresaren jabetzako materialaren erabilerari buruzkoa*¹²⁰.

Ikuspuntu honetatik, enpresako manual/protokolo hauek bereganatzen ari duten garrantzia kontuan izanda, interesgarria izan liteke hauetako batzuen eduki zehatza aztertzea, jasotako xedapenek zein norabidetan jarduten duten ikuskatzeko (batez ere gardentasun-printzipioari dagokionean).

Hala ere, kontuan izan behar dugu mota honetako manualak ez direla publikoki eskuragarriak, eta enpresako langileei zuzentzen zaizkiela, haien jarduna arautzeko

¹²⁰ Galiziako Justizia Auzitegi Nagusiaren 880/2022 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2022ko otsailaren 22koa, 3. oinarri juridikoa.

helburuarekin. Hau dela medio, ez da erraza hauek eskuratzea, haien komunikazio eremua enpresa barnean geratzen ohi baita.

Alabaina, zorionez, EITB enpresa euskaldunaren erabilera-manualari sarbidea izan ostean¹²¹, aukera genuke azken honen edukia ikuskatzeko, eta honi esker, enpresa honetan posta elektronikoko korporatiboaren kontrola nola jasotzen den aztertzeko. Zehazki, manual honetan jasotzen denez:

1. Langileen eskura dauden eta EITBren jabetzakoak diren mahai gaineko ordenagailuak eta gailu informatiko mugikorak, hain zuzen software, hardware, posta elektronikoko, Internet eta EITBk erabilera profesionalerako dituen gainerako aplikazioetara sarbidea ematen dutenak, lan-prestazioaren edukiari lotutako eginkizunak eta zereginak burutzeko baino ezin dira erabili.

2. Horiek erabiltzen dituen profesionalak erantzukizun osoa hartzen du bere gain, softwarearen eta sistemaren erabilera eksklusiboari dagokionez, bai eta informazio korporatiboaren zein erakundearen esku dagoen informazio pertsonalaren konfidentzialtasun- eta segurtasun-neurrien betearazpenari dagokionez ere.

3. EITBren jabetzakoak diren tresna informatiko guztien erabilera enpresaren zaintza eta kontrolaren menpe daude. Hark gailuen erabilera egokia egiten dela ikuskatu edo egiaztatzeko eskubidea dauka, hau da, dagokion lan-prestazio egokia emateko erabiltzen direla eta ez direla helburu pertsonaletarako edo lan-prestazioaren edukiarekin zerikusirik ez duten helburuetarako erabiltzen.

(...)

5. Langile bakoitzaren ardura da, ordenagailutik fisikoki urruntzen denean eta horren kontrola gal dezakeenean, ordenagailuko pantaila blokeatzea, hala, enpresak eman dizkion eta irekita utzi dituen aplikazioetara inor sartzea saihesteko. Halaber, informazioa paperean badago, fisikoki eragotziko da sarbidea, hirugarrenek informazio hori erabiltzea ekiditeko.

6. Lan-mahai partekatuetan eta aulki-beroko lanpostuetan (txanda desberdinetan ordenagailu bera erabiltzen denean) langile bakoitzaren ardura da txanda hasten

¹²¹ EITB enpresako langile batek eskainitako informazioari esker.

*duenean aplikazioa abiaraztea, erabiltzaile gisa identifikatuz bere burua, eta lansazioa bukatzean aplikazioa ixtea.*¹²²

Beraz, enpresaren manualak era argian jasotzen du: (i) enpresako posta elektronikoa eta bitarteko informatikoak soilik helburu profesionaletarako erabil daitezkeela, lan-betebeharrekin lotutako eginkizunak eta zereginak burutzeko; eta (ii) enpresariak bitarteko hauek kontrola ditzakeela, beraien erabilera egokia bermatzeko, eta soilik helburu profesionalekin erabiltzen direla egiaztatzen.

Hau oinarri izanda, kontuan izan behar dugu EITB-k araudi hau helarazten diela langileei haien lanpostuko ordenagailua erabiltzen duten bakoitzean. Langile bakoitzak, bere ordenagailua erabili ahal izateko, araudi hau onartu behar du, ordenagailua piztean aipatutako testua agertzen baitzaie, eta soilik testu horren azpian dagoen “Acceptar” botoia klikatu ostean has daitezakete haien saioa. Hala, langileek manualean ezarritakoaren berri daukate ordenagailua erabiltzera doazen bakoitzean.

Idea hauetatik abiatuz, argia dirudi EITB-ren manualak bete egiten duela Barbulescu doktrinak galdatzen duen aurretiazko informazio beharra, langileei era argi eta zalantzagabean jakinarazten baitzaie haien ordenagailua erabilera profesionalerako soilik dela, eta hori errespetatzen dutela bermatzeko kontrola ezar daitezkeela. Gainera, jakinarazpen hau modu erabat gardenean burutzen da, ordenagailua pizten duten bakoitzean agertzen baitzaie araudia. Hau dela medio, eta honi esker, langilearen pribatutasunerako eta konfidentziasunerako itxaropena indargabetzea lortzen da, berau ez urratuz kontrola ezarriko balitz.

Hala, aurreratzen genuen bezalaxe, inguruabar guzti hauek argi islatzen dute zein erabilgarri izan daitezkeen erabilera-manualak aztergai dugun kasuan, langileari era ulergarri eta argi batean jakinaraztea ahalbidetzen baitute (batez ere modu hain fedemailean jakinarazten denean). Ondorioz, adierazitakoaren argitan, baieztatu genezake erabilera manual hauek aukera bikaina izan liratekeela gaur egun (eta baita etorkizunari begira ere) gardentasun-printzipioa asetzeko tresna gisa, propioki gardentasunez jardutea ahalbidetzen baitiote enpresariari, langileari zor zaion informazioa eskaintzeko aukera zabalduz.

¹²² EITB. (2023ko urtarrilaren 11a). Enpresako bitarteko teknologikoen erabilera manuala [Enpresa-araudia].

8. ONDORIOAK

Lan osoan burututako azterketa eta azalpenei era bateratuan erreparatuz gero, zalantzarik gabe baieztatu genezake aztergai dugun kasua, finean, langilearen eta enpresariaren interesen arteko gatazka bat dela.

Ordenamenduak bi alderdien posizioa babesten du, eskubide zehatzak eskainiz langileari, eta kontrolerako eta zuzendaritzarako ahala enpresariari. Hau dela medio, bi posizioak aurrez-aurreko elementu gisa ageri dira, eta haien arteko kontrakotasuna sortzen da elkarrekiko muga eta baldintzatzaile gisa.

Egoera honetan, ikusi dugunez, haztapenaren teknika irtenbide beharrezko eta nagusi gisa agertzen da. Langileen eskubideen erabatekotasun ezaren aurrean, haztapenerako behar ukalezina sortzen da, haztapen hori izango baita kasuan kasuko kontrolaren egokitasuna aitortzea edo ukatzea ahalbidetuko lukeen sistema (alderdi baten eta bestearen interesen arteko ponderazioa burutzea ahalbidetuz). Hala, auzitegien jarduna funtsezkoa izan da ikuspegi honetatik, haztapen hori burutu ahal izateko oinarri eta abiapuntuak ezarri izan baitituzte.

Zehazki, espainiar auzitegiek ez ezik, GEEA-k ere halabeharrezko ekarpena burutu izan du arlo honetan Barbulescu test-aren eskutik. Horrexegatik, garrantzitsua izan da aztertzea bi hauen arteko harremana eta bateragarritasuna nola burutu izan den, baterako aplikaziorako oinarriak argitu ahal izateko.

Lehenik eta behin, Barbulescu doktrina eta espainiar sistema aurrez aurre jarriz, ikusi ahal izan dugu bata eta besteak egitura ezberdina garatzen dutela. Hauetako lehenak era bateratu eta zerrendatua jasotzen ditu kontuan izan beharreko elementu eta baldintzak, haztapena burutzeko irizpide-sistema bakar bat osatuz, zeinak errespetatu beharreko betebeharrak jasotzen dituen. Aldiz, espainiar sistemak era desberdinduan aztertzen du batetik, gardentasun-printzipioa (hots, ea langileek pribatutasunerako eta konfidentziasunerako itxaropenik daukaten edo ez), eta bestetik, epaiketa hirukoitza (beharrezkotasuna, egokitasuna eta proportzionaltasuna -zentzu hertsian-).

Ikuspuntu honetatik, ondorioztatu genezake bi doktrinen egituren desberdintasun hau kasu bakoitzean aplikagarri den araudiagatik izan litekeela. Izan ere, GEEA-k, Barbulescu kasua ebaztean, bere analisia GEEH-ren 8. artikulua ikuspegitik burutzen du, eta eskubide horren ikuspegitik era bateratuan ezartzen ditu haztapenaren printzipio zuzentzaileak. Ondorioz, sententzian jasotako hausnarketa eta oinarriak auzitegi nazionalen ere zuzentzen zaizkien arren (ikus bezala, Barbulescu doktrina espainiar

jurisprudenzian barneratu izan delarik), analisia GEEA-ren 8. artikulua ikuspegitik burutzen da, oinarri oro egitura bakarrean jasoz.

Kontrara, espainiar ordenamenduaren kasuan, bi eskubide ezberdinen ikuspegitik planteatzen da arazoa. Bai intimitaterako eskubideak (EK 18.1. artikulua) zein komunikazioen sekreturako eskubideak (EK 18.3. artikulua) langilearen figura babesten dute, eskubide ezberdin eta independente gisa. Hau dela medio, KA-k analisi ezberdindua eskaintzen die, komunikazioen sekreturako eskubidea gardentasun printzipioaren ikuspegitik aztertzen duelarik (konfidentzialtasun-itxaropenari lotuta gertatuz), eta intimitaterako eskubidea, gardentasun printzipioaren ikuspegitik ez ezik, epaiketa hirukoitzaren eremutik ere aztertzen duelarik.

Edozein kasutan, ikusi dugunez, egitura ezberdintasun honek ez du ekidin Barbulescu test-aren integrazioa espainiar jurisprudenzian. Izan ere, AG arduratu izan da Barbulescu test-a espainiar auzitegiek garatutako doktrinarekin integratzeaz; eta 119/2018 sententziaren eskutik espainiar sistemaren eta Barbulescu test-aren oinarriak aurkeztu eta laburtuko zituen, defendatuz funtsean bat datozen oinarriak ezartzen dituztela.

Horretarako, sakontasunez ikusi dugunez, bost faktore nagusitan laburtzen du AG-k Barbulescu test-a, eta ondorioztatzen du espainiar auzitegiek ezarritako sistemaren eskutik doan doktrina dela. Hala ere, baieztapen hori burutu ahal izateko, ez du kontuan hartzen bi doktrinen arteko kontrakotasun jakina sortzen dela gardentasun-printzipioaren inguruan, Barbulescu test-ak norabide batean jarduten duen bitartean (langileari kontrolerako aukeraren berri ematea galdatuz), KA-ren doktrinak beste norabide batean jarduten duelako (HK-ren tipifikazioa nahikotzat joz).

Hala, AG-k bi doktrinen bateragarritasuna eta baterako aplikazioa defendatzen duenean, ez du gardentasun-printzipioaren ikuspegitik egiten, ez baitu doktrinen arteko harremana aztertzen eremu honetan. Hau dela medio, ziurgabetasun juridiko jakina sortzen dela ondoriozta genezake, ez baita argi finkatzen zein kasutan beteko litzatekeen (edo ez) informazio beharra, eta argitu gabe geratzen baita zein puntura arte jakinarazi beharko litzaiokeen langileari bitartekoak kontrola litezkeela.

Hala ere, egoera honen aurrean, badirudi azken kasuistika jurisprudenzialak arazo honekiko nolabaiteko norabide bateratu bat jarraitzen duela. Izan ere, azken sententzietan auzitegiek bermatu eta aztertu egiten dute ea langilea bitarteko elektronikoen erabilera arauen, konfidentzialtasun beharraren, eta antzeko debeku/betebeharren jakitun ote den (horretarako, ikusi bezala, bereziki erabilgarriak

direlarik erabilera manualak/politikak); eta langilearen ezagutza horretatik abiatuz, kasuan kasuko gardentasun-printzipioaren analisisa burutzen dute.

Hau dela medio, 119/2018 sententziak Barbulesu test-aren eta espainiar gardentasun printzipioaren arteko harremana aztertzen ez duen arren (eta ondorioz, informazio beharra asetzeko baldintzak era argi eta bateratu batean ezarri izan ez diren arren), badirudi azken jurisprudentziak egoera honi erantzun izan diola, aztertuz ea langilea erabilera arauen/konfidentzialtasun beharraren jakitun ote zen, eta oro har, ea bitarteko informatikoen erabileran muga jakinak zeudela zekien edo ez.

Honen argitan, ondoriozta genezake azken sententzia hauek KA-k ezarritako doktrinatik urruntzen ari direla, eta HK-an falta gisa tipifikatuta egotea nahikotzat jo ordez, langileari erabilera arauen eta konfidentzialtasun beharraren inguruan jakinaraztea galdatzen dutela. Gainera, kasu batzuetan pausu bat haratago doaz, aztertuz ea langileari bitartekoak kontrola litezkeela jakinarazi ote zitzaizen (zehazki Barbulescu test-ak ezarritako informazio beharrak horixe galdatzen duelarik).

Hala beraz, badirudi *de facto*, kasuistika jurisprudentzialaren eskutik, gardentasun-printzipioaren inguruko gatazka gainditzen ari dela gutxinaka, eta azken sententziak KA-k ezarritako oinarrietatik aldentzen ari direla, Barbulescu test-ak ezarritako ideietara hurbilduz apurka-apurka (sententzia batzuetan beste batzuetan baino gehiago nabaritzen den arren).

Gainera, azpimarragarria da norabide honek bat egiten duela ere DBLO-ren 87. artikulua edukiarekin. Izan ere, artikulua honen esanetan, ikusi dugunez, bitarteko informatikoak kontrolatu ahal izateko beharrezkoa litzateke erabilera arauak ezartzea, era argian ezarritako baimendutako (eta debekatutako) erabilerak zeintzuk diren, eta langileei hauen berri emanaz. Hala, azken sententziek zehazki ukanbehar hauek betetzen diren (edo ez) aztertzen dutenez, badirudi artikulua honetan ezarritakoaren eskutik doala ere azken jurisprudentzia.

Halere, aitortu behar dugu bai azken jurisprudentzia honek, nola aipatu berri dugun DBLO-ren 87. artikulua, era argian islatzen dutela baita komunikazioen sekreturako eskubidearen garrantzia galtzen ari dela.

Izan ere, azken sententzietan intimitaterako eskubidearen ikuspegitik burutzen da batez ere analisisa; eta aipatutako 87. artikulua intimitaterako eskubidea soilik jasotzen du bitarteko informatiko korporatiboen erabilera eta kontrolaren muga gisa. Honen ondorioz, pentsa genezake azken jurisprudentzia KA-k ezarritako gardentasun

printzipiotik aldentzen ari den bezalaxe, eta langilea jakinarazteko behararen alde egiten ari den bezalaxe (behintzat erabilera araei eta errespetatu beharreko konfidentzialtasun/erabilera betebeharrei buruz), prozesu horretan komunikazioen sekreturako eskubidearen garrantzia galtzen ari dela, bigarren maila batean geratzen ari delarik eskubide hau.

Hau dela medio, ondoriozta genezake gardentasun printzipioa asetzeko baldintzen ezarpena kasuistika jurisprudenzialak ezarritako norabideari esker argitzen ari den bezalaxe, komunikazioen sekreturako eskubidearen garrantzia kasuistika jurisprudenzial honen eskutik galtzen ari dela ere. Hala, uler genezake gardentasun-printzipioaren inguruko gatazka argitzen ari den arren, soilik intimitaterako eskubidearen ikuspegitik argitzen ari dela, eta komunikazioen sekreturako eskubidearen eragina desegiten ari dela honen argitan.

9. BIBLIOGRAFIA

- Álvarez del Cubillo, A. (2020). La influencia de las nuevas tecnologías sobre el derecho a la intimidad en el contexto laboral. *Derecho de Relaciones Laborales*, 11, 1568-1586. orriak.
- Aranda Serna, F.J. (2021). *Derecho y nuevas tecnologías: La influencia de internet en la regulación de los derechos de la personalidad y los retos digitales del ordenamiento jurídico español*. Dykinson.
- Bellido Aspas, M. (2018). La sentencia Barbulescu contra Rumanía (TEDH): Algunas reflexiones sobre la protección de datos personales. *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, 2, Online bertsioan. Eskuragarri: [Link](#).
- Carrillo López, M. (2016). El uso de Internet en la empresa. A propósito de la STEDH de 12 de enero de 2016, caso Barbulescu c/Rumanía. *Iuslabor*, 1, 279-284. orriak.
- De Carreras, Lluís. (2003). *Derecho español de la información*. UOC.
- Desdentado Bonete, A. eta Desdentado Daroca, E. (2018). La segunda sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso Barbulescu y sus consecuencias sobre el control del uso laboral del ordenador. *Revista de Información Laboral*, 1, Online bertsioan. Eskuragarri: [Link](#).
- Duro Carrión, S. (2021). El deber de información en el artículo 87 y 89 LOPDGDD. La quiebra de la expectativa de privacidad vinculada al derecho a la intimidad y otros derechos fundamentales en liza en la relación laboral. *Revista de Derecho Laboral vLex*, 3, 70-93. orriak.
- Fabregat Monfort, G. (2015). El control empresarial de los trabajadores a través de las nuevas tecnologías: algunas ideas clave. *Trabajo y Derecho*, 5, Online bertsioan. Eskuragarri: [Link](#).
- Fabregat Monfort, G. (2016). *Nuevas perspectivas del poder de dirección y control del empleador*. Editorial Bomarzo.
- Fernández 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, Online bertsioan. Eskuragarri: [Link](#).

- Gallardo Moya, R. (2017). Un límite a los límites de la vida privada y de la correspondencia en los lugares de trabajo. Comentario a la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Gran Sala) de 5 de septiembre de 2017 en el caso *Bârbulescu II c. Rumania*. *Revista de derecho social*, 79, 141-156. orriak.
- Garriga Domínguez, Ana. (2016). *Nuevos retos para la protección de Datos Personales. En la Era del Big Data y de la computación ubicua*. Dykinson.
- González Pérez, J. (1985). La dignidad de la persona en la jurisprudencia constitucional. *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, 62, 133-148. orriak.
- Goñi Sein, J.L. (2016). La vigilancia empresarial de las conversaciones electrónicas de los trabajadores. A propósito de la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 12 de enero de 2016, "*Barbulescu v. Rumania*". *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 18, Online Bertsioan. Eskuragarri: [Link](#).
- Goñi Sein, J.L. (2018). La protección de las comunicaciones electrónicas del trabajador: la doctrina del Tribunal de Estrasburgo y la jurisprudencia constitucional. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 40, Online bertsioan. Eskuragarri: [Link](#).
- Goñi Sein, J.L. (2021). El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y "extimidad") del trabajador. *Revista de derecho social*, 93, 25-56. orriak.
- Lluch Corell, F.J. (2016). El secreto de las comunicaciones en la empresa: el control empresarial del correo electrónico que utiliza el trabajador. *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, 2, Online bertsioan. Eskuragarri: [Link](#).
- Lousada Arochena, F. (2006). La prueba ilícita en el proceso laboral. *Aranzadi Social*, 5, Online bertsioan. Eskuragarri: [Link](#).
- Martínez de Pisón Cavero, J.M. (2016). El derecho a la intimidad: de la configuración inicial a los últimos desarrollos de la jurisprudencia constitucional. *Anuario de filosofía del derecho*, 32, 409-430. orriak.

- Molina Navarrete, C. (2017). El Poder empresarial de control digital: ¿"nueva doctrina" del TEDH o mayor rigor aplicativo de la precedente? *Iuslabor*, 3, 288-298. orriak.
- Moreno Solana, A. (2017). Los controles informáticos de la empresa y el uso del ordenador por los trabajadores: las nuevas tendencias de la jurisprudencia sobre el uso de las TIC. In L. Mella (Ed.) eta P. Núñez-Cortés (Ed.), *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: Estudios desde el Derecho Español y comparado* (177-196. orriak). Dykinson.
- Morgado Panadero, P. (2021). Equilibrio entre los derechos de trabajadores y empresarios ante la videovigilancia de la actividad laboral. In J. Baz (Ed.), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España* (83-111. orriak). Wolters Kluwer.
- Navarro Nieto, F. (2018). El alcance del derecho al respeto de la correspondencia del trabajador en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 145, 161-191. orriak.
- Ortega Lozano, P.G. eta Guindo Morales, S. (2020). La monitorización del correo electrónico corporativo y la grabación del centro de trabajo por cámaras (visibles y ocultas). *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 71, Online Bertsioan. Eskuragarri: [Link](#).
- Pérez de los Cobos Orihuel, F. eta García Rubio, M.A. (2017). El control empresarial sobre las comunicaciones electrónicas del trabajador criterios convergentes de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. *Revista española de derecho del trabajo*, 196, Online bertsioan. Eskuragarri: [Link](#).
- Preciado Domènech, C.H. (2020). El control empresarial del uso de las tecnologías por las personas trabajadoras. *Actum Social*, 160, Online Bertsioan. Eskuragarri: [Link](#).
- Rivero Sánchez-Covisa, F. J. (2017). *Revisión del concepto constitucional del secreto de las comunicaciones*. Dykinson.

- Roldán Martínez, A. (2017). Registro de las comunicaciones electrónicas del trabajador ¿Es necesaria la autorización judicial? *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá*, 10, 175-179. orriak.
- Trujillo Pons, F. (2016). El uso del correo electrónico en el ambiente laboral y el modo en que éste puede afectar al derecho a la intimidad personal y al secreto de las comunicaciones. *Revista Aranzadi de derecho y nuevas tecnologías*, 41, Online bertsioan. Eskuragarri: [Link](#).
- Vargas Ovalle, M.A. eta Agustina Sanllehí, J.R. (2020). Garantías en la obtención de evidencias digitales y privacidad en el correo electrónico en el marco de investigaciones corporativas. Propuesta para resolver interrogantes procesales esenciales en la era del compliance tras la STS núm. 489/2018, de 23 de octubre. *Justicia: Revista de derecho procesal*, 1, 457-512. orriak.
- Villalba Sánchez, A. (2016). Los derechos fundamentales del trabajador frente a los nuevos instrumentos de control empresarial. *Revista Derecho social y empresa*, 6, 86-105. orriak.

10. BESTELAKO ITURRIAK

10.1. JURISPRUDENTZIA

10.1.1 KA-REN JURISPRUDENTZIA

- Auzitegi Konstituzionalaren 114/1984 Epaia, 1984ko azaroaren 29koa.
- Auzitegi Konstituzionalaren 53/1985 Epaia, 1985eko apirilaren 11koa.
- Auzitegi Konstituzionalaren 88/1985 Epaia, 1985eko uztailaren 19koa.
- Auzitegi Konstituzionalaren 231/1988 Epaia, 1988ko abenduaren 2koa.
- Auzitegi Konstituzionalaren 171/1990 Epaia, 1990eko azaroaren 11koa.
- Auzitegi Konstituzionalaren 99/1994 Epaia, 1994ko apirilaren 11koa.
- Auzitegi Konstituzionalaren 117/1994 Epaia, 1994ko apirilaren 25ekoa.
- Auzitegi Konstituzionalaren 115/2000 Epaia, 2000ko maiatzaren 10ekoa.
- Auzitegi Konstituzionalaren 70/2002 Epaia, 2002ko apirilaren 3koa.

- Auzitegi Konstituzionalaren 14/2003 Epaia, 2003ko urtarrilaren 28koa.
- Auzitegi Konstituzionalaren 123/2003 Epaia, 2003ko ekainaren 30ekoa.
- Auzitegi Konstituzionalaren 89/2006 epaia, 2006ko martxoaren 27koa.
- Auzitegi Konstituzionalaren 96/2012 Epaia, 2012ko maiatzaren 7koa.
- Auzitegi Konstituzionalaren 241/2012 Epaia, 2012ko abenduaren 17koa.
- Auzitegi Konstituzionalaren 170/2013 Epaia, 2013ko urriaren 7koa.
- Auzitegi Konstituzionalaren 66/2022 Epaia, 2022ko ekainaren 2koa.

10.1.2. AG-REN JURISPRUDENTZIA

- Auzitegi Gorenaren 6128/2007 Epaia (4. Sala, Gizarte-Arlokoa), 2007ko irailaren 26koa.
- Auzitegi Gorenaren 342/2013 Epaia (2. Sala, Zigor-Arlokoa), 2013ko apirilaren 17koa.
- Auzitegi Gorenaren 119/2018 Epaia (4. Sala, Gizarte-Arlokoa), 2018ko otsailaren 8koa.

10.1.3. JAN-EN JURISPRUNDETZIA

- Andaluziako Justizia Auzitegi Nagusiaren 2827/2014 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2014ko urriaren 30ekoa.
- Madrileko Justizia Auzitegi Nagusiaren 187/2017 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 3. Saila), 2017ko martxoaren 17koa.
- Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiaren 6116/2018 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2018ko azaroaren 20koa.
- Madrileko Justizia Auzitegi Nagusiaren 992/2019 Epaia, (Gizarte-Arloko Sala, 3. Saila), 2019ko abenduaren 19koa.
- Andaluziako Justizia Auzitegi Nagusiaren 1427/2020 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2020ko ekainaren 9koa.
- Andaluziako Justizia Auzitegi Nagusiaren 127/2021 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2021eko urtarrilaren 21ekoa.

- Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiaren 6479/2021 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2021eko abenduaren 10ekoa.
- Galiziako Justizia Auzitegi Nagusiaren 880/2022 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2022ko otsailaren 22koa.
- Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiaren 2418/2022 Epaia (Gizarte-Arloko Sala, 1. Saila), 2022ko apirilaren 20koa.

10.1.4. GEEA-REN JURISPRUDENTZIA

- Giza Eskubideen Europako Auzitegiaren Sententzia (Laugarren Atala), 2016ko urtarrilaren 12koa, Barbulescu kasua Errumaniaren aurka.
- Giza Eskubideen Europako Auzitegiaren Sententzia (Sala Nagusia), 2017ko irailaren 5ekoa, Barbulescu kasua Errumaniaren aurka.

10.2. LEGEDIA

- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena.
- 3/2018 Lege Organikoa, abenduaren 5ekoa, Datu Pertsonalak Babestekoa eta eskubide digitalak bermatzekoa.
- Espainiar Konstituzioa
- Giza Eskubideen Europako Hitzarmena.

10.3. ITURRI OSAGARRIAK

- EITB. (2023ko urtarrilaren 11a). Enpresako bitarteko teknologikoen erabilera manuala [Enpresa-araudia].