

## COMENTARIO SENTENCIA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO - USO TELEFONO MOVIL Y CORREO ELECTRONICO PERSONAL DEL TRABAJADOR -

La **Sala de lo Social del Tribunal Supremo**, en Sentencia judicial dictada el pasado día 21 de septiembre de 2015, desestimó el Recurso de Casación interpuesto por la empresa, en el proceso de conflicto colectivo promovido por el sindicato de Comisiones Obreras, como consecuencia de que la entidad mercantil desde hacía un tiempo atrás, había incorporado a los contratos de trabajo de nuevo ingreso en la plantilla, una cláusula que indicaba:

*"Ambas partes convienen expresamente que cualquier tipo de comunicación relativa a este contrato, a la relación laboral o al puesto de trabajo, podrá ser enviada al trabajador vía SMS o vía correo electrónico, mediante mensaje de texto o documento adjunto al mismo, según los datos facilitados por el trabajador a efectos de contacto. Cualquier cambio o incidencia con respecto a los mismos, deberá ser comunicada a la empresa de forma fehaciente y a la mayor brevedad posible".*

El Tribunal Supremo admite que voluntariamente puedan ponerse aquellos datos a disposición de la empresa e incluso que *"pudiera resultar deseable, dado los actuales tiempos de progresiva pujanza telemática en todos los ámbitos"*. Pero **se opone a que en el contrato de trabajo se haga constar mediante cláusula/tipo que el trabajador presta su «voluntario» consentimiento a aportar los referidos datos personales, siendo así que el trabajador es la parte más débil del contrato y que al ser incluida por la empresa en el momento de acceso a un bien escaso como es el empleo puede entenderse que su consentimiento sobre tal extremo no es por completo libre y voluntario, por lo que tal cláusula es nula por atentar contra un derecho fundamental** y *"debe excluirse de los contratos de trabajo"*.

El Tribunal Supremo considera que los datos cuya incorporación al contrato se cuestionan, como por ejemplo, el **teléfono móvil o el correo electrónico, en manera alguna están exentos del consentimiento del trabajador**, porque no lo están en la excepción general del artículo 6.2 de la *Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal*, **al no ser «necesarios para el mantenimiento o cumplimiento» del contrato de trabajo**, ya que la relación laboral ha podido hasta recientes fechas desarrollarse sin tales instrumentos.

Tampoco se aplica la excepción al régimen general de datos personales del artículo 2.2 del *Reglamento de Protección de Datos* que se refiere exclusivamente al teléfono y dirección electrónica «profesionales», esto es, las destinadas –específicamente– a la actividad profesional del trabajador.

