El Tribunal Supremo declara abusiva la cláusula tipo del contrato de trabajo que obliga a dar el numero de móvil o correo electrónico

CCOO Servicios. - El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación de la empresa en proceso de conflicto colectivo promovido por el sindicato CCOO, como consecuencia de que la empresa desde un cierto tiempo hubiera incorporado a los contratos de trabajo del personal de nuevo ingreso una cláusula que dice: "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 trabajó.
El Tribunal Supremo considera que los datos cuya incorporación al contrato se cuestionan [teléfono móvil/correo electrónico] en manera alguna están exentos del consentimiento del trabajador, porque no lo están en la excepción general del art. 6.2 de la Ley de Protección de Datos al no ser «necesarios para el mantenimiento o cumplimiento» del contrato de trabajo según la definición del Diccionario de la Real Academia (aquello que «es menester indispensablemente, o hace falta para un fin»), 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 art. 2.2 del Reglamento de Protección de Datos que se refiere exclusivamente al teléfono y dirección electrónica «profesionales», esto es, los destinadas ? específicamenté a la actividad profesional del trabajador.
La presente comunicación, de finalidad exclusivamente informativa, carece de efectos procesales o doctrinales.

© CCOO SERVICIOS 2017
Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores
Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original