

El trabajador no está obligado a facilitar su móvil ni su email a la empresa, según el Supremo

21/09/2015

El Supremo ha declarado en una sentencia que son abusivas las cláusulas de los contratos laborales que llevan al trabajador a entregar a la empresa su número de teléfono móvil y su dirección de correo electrónico, de forma aparentemente voluntaria pero en realidad forzada por la escasez del empleo.

El Tribunal 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 dicha obligación.

De este modo, el trabajador no puede ser obligado, dice el alto tribunal, mediante una cláusula tipo, a prestar consentimiento "voluntario" a que se hagan constar estos datos personales.

La sentencia asume que el contratado es la parte más débil y que en un momento en el que el empleo es un bien escaso dicho consentimiento puede entenderse como forzado, por más que se haga constar que aporta sus datos "voluntariamente". Son, además, datos no necesarios para el cumplimiento del contrato de trabajo y están defendidos por la Ley de Protección de Datos.

La Audiencia Nacional le concedió la razón en este litigio al sindicato CCOO en un conflicto colectivo planteado contra la empresa Unisono Soluciones de Negocio.

Ahora el Supremo confirma aquel fallo y rechaza el recurso de la empresa.

La cláusula anulada decía que las partes convenían que las comunicaciones relativas al contrato "podrán ser enviadas 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 la empresa de forma fehaciente y a la mayor brevedad posible", añadía la cláusula que el Supremo declara abusiva.