

Relació laboral: comunicacions

Les empreses no podran comunicar només per telèfon mòbil o correu electrònic les circumstàncies relatives a la relació laboral.

L'Alt Tribunal ha declarat abusiva la clàusula del contracte de treball per la qual s'obligava al treballador a facilitar a l'empresa el seu número de telèfon o el seu compte de correu electrònic per a comunicar-li a través d'aquestes vies tota incidència relativa a la relació laboral.

En la demanda presentada per la Federació de Serveis Financer Administratius de Comissions Obreres (COMFIACCOO) es va sol·licitar la nul·litat de la clàusula que l'empresa demandada havia estat incorporant als contractes de treball nous durant més d'un any, en els següents termes: *"Ambdues parts convenen expressament que qualsevol tipus de comunicació relativa a aquest contracte, a la relació laboral o al lloc de treball, podrà ser enviada al treballador via SMS o via correu electrònic, mitjançant missatge de text o document adjunt a aquest, segons les dades facilitades per el treballador a efectes de contacte. Qualsevol canvi o incidència pel que fa als mateixos, s'ha de comunicar a l'empresa de forma fefaent i el més aviat possible"*. Els mateixos fets ja havien estat denunciats prèviament a la Inspecció de Treball, la qual, després de les actuacions pertinents, va advertir a l'empresa que aquesta clàusula no l'eximia del compliment dels requisits formals exigits per la legislació laboral vigent en matèria de contracte de treball, extinció del mateix o modificació de condicions de treball, entre d'altres; però que, en tot cas, la declaració d'aquesta clàusula com abusiva, li corresponia declarar-la als òrgans jurisdiccionals. D'aquí que es formulés, posteriorment, oportuna demanda sobre conflicte col·lectiu que va acabar en Sentència estimatòria amb data 28 de gener de 2014 de la Sala del Social de l'Audiència Nacional, declarant la nul·litat de les clàusules impugnades. Contra aquesta Sentència, la part condemnada va presentar recurs de cassació davant del Tribunal Suprem, recurs que va ser resolt el passat 21 octubre 2015.

De conformitat amb la doctrina del Tribunal Constitucional, el número de telèfon mòbil o l'adreça de correu electrònic són dades de caràcter personal i la seva protecció està emparada pel dret fonamental de l'art. 18.2 de la Constitució: *"este derecho fundamental no reduce su protección a los datos íntimos, sino que su objeto es más amplio, refiriéndose a cualquier tipo de dato personal"* (sistematitzada per la STC 292/2000, de 30 / Novembre, FJ 11). De fet, afirma el TS, el que el dret fonamental protegeix no és solament la utilització indeguda de les dades, sinó la seva pròpia adquisició, com prova l'exigència d'express consentiment [art. 6.1 LOPD] i com expressa -amb meridiana claredat- la doctrina constitucional, en referir-se al *"poder de disposición y control sobre los datos personales"* que *"se concreta jurídicamente en la facultad de consentir la recogida, la obtención y el acceso a los datos personales, su posterior almacenamiento y tratamiento, así como su uso o usos posibles"*. En aquest sentit, ni la celebració d'un contracte de treball ni la llibertat

d'empresa de l'art. 38 CE poden implicar la privació per al treballador dels drets que la Constitució li reconeix com a ciutadà perquè l'exercici de les facultats organitzatives de l'empresari no es poden traduir en la producció de resultats inconstitucionals que siguin lesius dels drets fonamentals del treballador.

Finalment, el Tribunal Suprem estableix que: *“Este Tribunal en absoluto niega que voluntariamente puedan ponerse aquellos datos a disposición de la empresa, pues ello es algo incuestionable; es más, incluso pudiera resultar deseable, dado los actuales tiempos de progresiva pujanza telemática en todos los ámbitos. A lo que exclusivamente nos oponemos es que en el contrato de trabajo se haga constar -como específica cláusula/tipo- que el trabajador presta su «voluntario» consentimiento a aportar los referidos datos personales y a que la empresa los utilice en los términos que el contrato relata, siendo así que el trabajador es la parte más débil del contrato y ha de excluirse la posibilidad de que esa debilidad contractual pueda viciar su consentimiento a una previsión negocial referida a un derecho fundamental, y que dadas las circunstancias -se trata del momento de acceso a un bien escaso como es el empleo- bien puede entenderse que el consentimiento sobre tal extremo no es por completo libre y voluntario [sobre tal extremo, aunque referido a cláusulas de temporalidad, SSTS 20/01/98 -rcud 317/97 -; 30/03/99 -rcud 2815/98 -; 29/05/00 -rcud 1840/99 -; y 18/07/07 -rcud 3685/05 -]; de forma que la ausencia de la menor garantía en orden al consentimiento que requiere el art. 6.1 LOPT, determinó precisamente que la sentencia recurrida -y ahora esta Sala- considere que tal cláusula es nula por atentar contra un derecho fundamental, y que debe excluirse de los contratos de trabajo”.*