



¿Pueden las empresas pedir a sus trabajadores su teléfono y dirección email personal?

Una reciente sentencia del Tribunal Supremo ha declarado nulas las cláusulas de los contratos de trabajo que autorizaban al empresario a tratar datos personales del trabajador no estrictamente necesarios para el desarrollo de la relación laboral (i.e.- teléfono y correo electrónico particulares).

I.- No es necesario que el empresario trate estos datos

Como regla general, tratar datos personales del trabajador requiere su consentimiento, salvo si ese tratamiento de datos es necesario para el desarrollo y seguimiento de la relación laboral (así lo establece el artículo 6.2. Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos o "LOPD"). Por ejemplo, los empresarios necesitan tratar los datos bancarios de los trabajadores para pagar las nóminas.

Siguiendo consolidada jurisprudencia (y, entre otras, la sentencia de la Audiencia Nacional de 28 de enero de 2014), el TS confirma aquí que cualquier tratamiento de datos que no sea estrictamente imprescindible para el seguimiento de la relación laboral, no puede ampararse en la excepción del art. 6 LOPD ni del art. 2.2 del Real Decreto 1720/2007.

Por tanto, para ese tipo de datos el empresario deberá obtener el consentimiento de los trabajadores. En este caso, esto se aplica al tratamiento de los números de teléfono y direcciones de correo electrónico particulares.

II.- Pero el contrato laboral no sirve para autorizar el tratamiento de esos datos

Pues bien, para que el consentimiento por el que se autoriza el tratamiento de datos sea válido, éste debe darse libre y voluntariamente.

Hasta ahora, usar una cláusula contractual para obtener tal consentimiento era suficiente.

Pero ahora, según el TS, este mecanismo no es aceptable. Porque el candidato o futuro empleado está en una posición de debilidad; no tiene más opción que aceptar la cláusula por miedo (fundado) a perder una oportunidad laboral. La cláusula que abusa de ese miedo para obtener una autorización que afecta a un derecho fundamental del trabajador (art. 18.4 de la CE) es nula. Y el consentimiento que se obtiene en esas circunstancias también. Porque no es libre.

III.- ¿Qué consecuencias prácticas puede tener esta sentencia?

A pesar de que el TS declara nulas estas cláusulas, parece que deja la puerta abierta a que los empresarios puedan obtener el consentimiento del trabajador en un momento posterior a la contratación.

Así, si se obtiene el consentimiento una vez el trabajador tiene capacidad para oponerse (es decir, no tiene miedo razonable a perder un puesto de trabajo), el consentimiento podría considerarse válido. Siempre, eso sí, que se informe al trabajador (i) del carácter voluntario del tratamiento y (ii) las consecuencias de oponerse al mismo (que nunca podrá conllevar una sanción).

Por todo ello, quienes tuviesen previsto este tipo de tratamiento de datos en sus contratos laborales deberán revisarlos. Y aprovechar la ocasión para regularizar las transferencias internacionales a Estados Unidos, para las cuales el consentimiento del trabajador sería una forma de legitimarlas. Y ello, porque en virtud de la resolución del TJUE del 6 de octubre), el Programa Safe-Harbor ha quedado invalidado y las empresas tienen que regularizar la situación mediante algunos de los mecanismos previstos legalmente (art. 34 LOPD).

Sus datos de contacto se incluyen en un fichero titularidad de EVERSHEDS NICEA, SL, cuya finalidad es la de gestionar las comunicaciones con Ud., informarle de nuestros servicios y prestárselos, en su caso. Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición conforme a la dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal dirigiéndose mediante escrito a nicea@evershedsnicea.com o al domicilio social de EVERSHEDS NICEA, SL, sito en Paseo de la Castellana 66, 28046 Madrid. Igualmente, puede cancelar su consentimiento para la recepción de futuras newsletters dirigiendo un correo electrónico con el asunto "BAJA" a la citada dirección de correo electrónico nicea@evershedsnicea.com.