ISSN 2704-8012

European Journal of Privacy Law & Technologies

2019/2



G. Giappichelli Editore

European Journal of Privacy Law & Technologies

Directed by Lucilla Gatt

2019/2

G. Giappichelli Editore

European Journal of Privacy Law & Technologies
On line journal
Italian R.O.C. n. 25223

G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO
VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111 - FAX 011-81.25.100
http://www.giappichelli.it



The Journal is one of the results of the European project TAtoDPR (Training Activities to Implement the Data Protection Reform) that has received funding from the European Union's within the REC (Rights, Equality and Citizenship) Programme, under Grant Agreement No. 769191.

The contents of this Journal represent the views of the author only and are his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.

Published Online by G. Giappichelli in Dicember 2019
www.ejplt.tatodpr.eu

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO-SALA DE LO SOCIAL

RESEÑA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO-SALA DE LO SOCIAL DE 21 DE SEPTIEMBRE 2015. ECLI:ES:TS:2015:4086

María Bocio Jaramillo

Abstract:

En el supuesto planteado nos encontramos ante un recurso de casación planteado por la empresa UNISONO frente a una serie de sindicatos, como UGT, que se personaron en instancias previas impugnando la legalidad de una cláusula contractual. Dicha cláusula dispone el siguiente contenido:" Las 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 ... según los datos facilitados por el trabajador a efectos de contacto" y que "cualquier cambio o incidencia con respecto a los mismos, deberá ser comunicada a la empresa de forma fehaciente e inmediata». En instancias previas, se ha declarado nula la correspondiente cláusula ya que se entendió que no cumplía con el requisito del consentimiento previo en cuanto a proporcionar datos personales, contenido en el artículo 6 LOPD. Ante ello, UNISONO recurrió la correspondiente sentencia alegando que no se ha respetado el artículo 6 LOPD donde se excluye el consentimiento previo con respecto al ámbito de una relación laboral, el artículo 2.2 RLOPD donde se determina la exclusión del consentimiento en el tratamiento con referencia a datos concernientes a: teléfono, dirección postal, dirección electrónica y fax profesionales; y por último, el artículo 4 LOPD donde se recoge el uso de las datos personales de forma adecuada, pertinente y no excesiva en relación con las finalidades para las que se recabaron.

Cuestiones claves y fundamentos jurídicos:

1. Derecho fundamental

Se reconoce un derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal en la LOPD relacionado con el artículo 18.4 CE. Además de su reconocimiento en instrumentos europeos como la Carta de Derechos Fundamentales en su artículo 8.

Se declara que estamos ante un derecho susceptible de limitaciones y que su contenido se cifra en: "incorporar un poder de disposición y control sobre los

datos personales, que constituye parte del contenido del derecho fundamental a la protección de datos, y 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, por un tercero, sea el Estado o un particular. Por ello, la recogida y posterior tratamiento de los datos de carácter personal se ha de fundamentar en el consentimiento de su titular, facultad que sólo cabe limitar en atención a derechos y bienes de relevancia constitucional, de modo que esa limitación esté justificada, sea proporcionada y, además, se establezca por Ley" (FJo2).

2. Los derechos fundamentales en la relación laboral

Se reconoce una doble limitación, en el sentido que los derechos fundamentales se encuentran limitados por los fines organizativos laborales, y que las facultades del empresario se van a encontrar limitadas por la existencia de dichos derechos (FJo2).

3. Necesidad del consentimiento en el tratamiento de datos

El TS entiende que artículo 6.2 LOPD solo excepciona del consentimiento en el ámbito laboral, aquellos datos que se consideran de "carácter necesario para el mantenimiento o cumplimiento del contrato". Por otro lado, el artículo 2.2 RLOPD excluye del consentimiento datos referentes al teléfono, email y otros, cuando sean de carácter profesional (FJ o3).

Decisión final: el TS entiende que nos encontramos ante datos de carácter no necesarios para la relación laboral y considera que dicha cláusula infringe la necesidad de consentimiento para el tratamiento de datos del artículo 6 LOPD. Concluye que nos encontramos ante un bien escaso como es el empleo y que, al determinarse la transmisión de dichos datos como cláusula contractual, teniendo presente la posición más débil del trabajador en la relación laboral, no puede hablarse de un verdadero consentimiento del artículo 6 LOPD (FJ. 3o).

Artículos del redp: Artículo 7,88 y Considerandos 42 y 155.

Apartado concreto del temario: 1.4.1 Consentimiento: otorgamiento y revocación.