

Boletín Informativo (LOPD)

Nueva Guía de Relaciones Laborales de la AEPD

La Agencia Española de Protección de Datos, ha realizado una nueva [Guía de Relaciones Laborales 2014](#), intentando aclarar las numerosas dudas y problemas que genera la aplicación de la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) e incluso la Ley de Servicios de la Sociedad de la Información (LSSI), de las que ejerce la potestad sancionadora.

Una de las cuestiones más complejas, es la aplicación de la LOPD (no así la LSSI que es de plena aplicación) a las personas jurídicas y de las personas físicas que trabajan en estas. Una lectura de las dos primeras páginas de esta Guía, puede servirnos para aclarar ciertas cuestiones.

Es de especial relevancia, la aclaración que hace “Por ello, no se encontrarían excluidos de la ley “ ([Leer más](#))

Abril 2014

SUMARIO

- Nueva Guía de Relaciones Laborales.
- Facilitar el nº de móvil y e-mail al empleador, no obligatorio.

Abogados Edo

www.abogadosedo.es

Facilitar el nº de móvil y e-mail al empleador, no obligatorio

La reciente **sentencia nº 13/2014 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 28-01-2014**, ha generado multitud de artículos y noticias, por cuanto **viene a aclarar algo que en la práctica ya es generalizado**, como es la comunicación en todos los ámbitos vía correo electrónico o teléfono móvil, ya sea mediante llamada, sms, o programa de mensajería (whatsapp, line u otros.) La sentencia, no lo prohíbe, en el caso de relaciones trabajador-empresa, pero si lo matiza, aclarando, que **no puede establecerse la obligación de que estas sean las únicas vías de comunicación establecidas en el contrato de trabajo, y que el trabajador es quien ha de decidir si facilita o no dichos datos.**

Transcribimos, parte de su Fundamento de Derecho Tercero, para una mejor comprensión del asunto: “....*El incorporar a la firma del contrato una cláusula condicional potestativa que remite a la mera voluntad unilateral del empresario la decisión consistente en que “cualquier tipo de comunicación relativa al 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 contrato. Cualquier cambio o incidencia con respecto a los mismos, deberá ser comunicada a la empresa de forma fehaciente e inmediata “no puede considerarse entre las “consignadas válidamente en el contrato”, y ello aunque se adicione el texto propuesto por la Inspección de Trabajo, “sin menoscabo del cumplimiento por parte de la empresa de los requisitos formales exigidos por la normativa laboral vigente” porque.....(Leer [más](#))*

Si no desea recibir más boletines informativos, [haga clic aquí](#) y envíe el correo electrónico generado.

Si tiene preguntas o comentarios, escribanos un correo electrónico a la siguiente dirección: información@bono-che.es

Visite nuestra Web y nuestro Blog en:

www.bono-che.es

<http://bono-che.blogspot.com>