

**RESULTA NULA POR ABUSIVA LA CLÁUSULA DE UN CONTRATO DE  
TRABAJO QUE IMPONE LA CESIÓN DE DATOS PERSONALES DEL  
TRABAJADOR A LA EMPRESA<sup>1</sup>**

**STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 4086/2015, de 21 de septiembre  
(Rec. 259/2014)**

*Jesús Almarcha Jaime*  
*Centro de Estudios de Consumo*  
*Universidad de Castilla-La Mancha*  
*Departamento de Gestión del Conocimiento de Gómez-Acebo & Pombo*

*Fecha de publicación: 17 de octubre de 2015*

La reciente STS 4086/2015, de 21 de septiembre, contempla el supuesto de un modelo de contrato laboral utilizado por una empresa que resulta impugnado como consecuencia de la inclusión en los mismos de una cláusula que prevé la cesión de datos personales del trabajador a la empresa (en concreto, el teléfono personal y el correo electrónico), los cuales serían utilizados para la comunicación de cualquier asunto relacionado con el contrato de trabajo o la relación laboral. Asimismo, se estipulaba que cualquier cambio en los referidos datos deberían comunicarse fehacientemente a la empresa de forma inmediata.

El asunto llega a la Audiencia Nacional, que dictamina<sup>2</sup> que la cláusula debe declararse nula por abusiva, puesto que antepone el derecho a la libertad de empresa sobre el derecho a la protección de datos personales del trabajador.

La empresa recurre ante el Tribunal Supremo la resolución anterior argumentando principalmente lo siguiente:

1. Se trata de datos personales excluidos conforme al artículo 6.2 LOPD, pues surgen en el ámbito de la relación laboral y son necesarios para el mantenimiento

---

<sup>1</sup> Trabajo realizado en el marco del Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia (Subprograma Estatal de Generación de Conocimiento) otorgado al Grupo de investigación y centro de investigación CESCO, *Mantenimiento y consolidación de una estructura de investigación dedicada al Derecho de consumo*, dirigido por el Prof. Ángel Carrasco Perera de la UCLM, Ref.: DER2014-5606-P.

<sup>2</sup> SAN (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 13/2014, de 28 de enero (AS 2014\231).

o cumplimiento de ésta. Además, gozan del consentimiento del trabajador conforme a la expresión «ambas partes convienen expresamente».

2. Estos datos personales se incardinan en los datos excluidos de protección conforme al artículo 2.2 del Reglamento de desarrollo de la LOPD (RD 1720/2007).
3. Los datos no se encuadran en la esfera íntima, sino en la vida ordinaria, por lo que no gozan de protección especial.

Sin embargo, el Tribunal Supremo desestima el recurso interpuesto por la parte actora declarando la cláusula nula por abusiva, y ello en base a los siguientes razonamientos:

1. El derecho fundamental de protección de datos de carácter personal *ex articulo* 18.4 CE, pese a carecer de carácter ilimitado, prevalece sobre el derecho a la libertad de empresa *ex articulo* 38 CE en este supuesto ya que no existe ponderación ni justificación suficiente para la limitación pretendida por la empresa a través del contrato.
2. El móvil y correo electrónico personales del trabajador no pueden ser considerados datos excluidos de la protección puesto que esa exclusión prevista en la normativa es referente a los datos profesionales, es decir, al número de teléfono y correo electrónico aportados por la empresa en el ámbito de la relación laboral.
3. Tampoco puede considerarse estrictamente necesaria para la buena marcha y mantenimiento de la relación laboral la recopilación de los datos personales descritos por cuanto no existe vinculación directa entre los elementos, sobre todo teniendo en cuenta las situaciones laborales de antaño en las que escaseaban medios técnicos como los actuales, sin que ello entorpeciera las relaciones laborales.
4. El consentimiento prestado por el trabajador se encuentra generalmente distorsionado al tratarse el contrato de trabajo de un contrato de adhesión, por lo que el trabajador no tiene muchas alternativas si quiere hacerse con el puesto de trabajo (máxime si tenemos la elevada competencia existente en la actualidad).
5. En nada afecta la esfera de la vida privada a la cual pertenezcan los datos, pues *in fine* se tratan de datos personales protegidos.

Cabe destacar de lo antedicho que el Tribunal Supremo ha utilizado el término «cláusula abusiva», pero en ningún momento hace referencia a la normativa especial de defensa de consumidores y usuarios, esto es, a la LGDCU, así como tampoco se ha cuestionado si la cláusula controvertida ha sido o no negociada en el sentido de dicha normativa.

En definitiva, hay que entender que la cláusula es declarada nula, sin más, bajo los términos del artículo 1255 CC<sup>3</sup>, pese a que este precepto no se mencione expresamente en el texto de la sentencia.

---

<sup>3</sup> «Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público».