

**PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**  
**Universidad de Cádiz**  
**A VUELTAS CON LOS DATOS SALARIALES DE LA COPIA BÁSICA DEL**  
**CONTRATO DE TRABAJO**

*Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 118/2019, de 18 de octubre*

*ECLI: ES:AN:2019:3862*

FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA \*

**SUPUESTO DE HECHO:** El supuesto versa sobre la validez de la información suministrada por la empresa a los representantes de los trabajadores en lo que afecta al salario especificado en la copia básica del contrato de trabajo, al constar “según pacto” o “según convenio” y sin concretar pues el salario real pactado.

FICA- UGT (Federación integrada en los sectores de la Industria, la Construcción y el agrario) demanda a CARGILL SLU por conflicto colectivo que afecta a todos los trabajadores de la misma, con la pretensión de que se declare el derecho de los representantes a que la copia básica de los contratos que la empresa les entrega contenga la expresión del salario real pactado, sin que sean válidas otras expresiones como “según pacto”, o la referencia al salario mínimo del Convenio Colectivo si este no es el real.

La Audiencia Nacional desestima la demanda presentada y absuelve a la empresa. Para llegar a este fallo se cobija en jurisprudencia anterior del Tribunal Supremo, principalmente las sentencias de 24 de marzo de 1998 y de 19 de febrero de 2009.

**RESUMEN:** La empresa entrega la copia básica de los contratos a la representación legal de los trabajadores y mientras que en algunos centros se indica el importe real del salario, en otros se evita su mención acudiendo a expresiones como “según pacto” o remitiendo al Convenio aplicable en atención a la categoría y al departamento del trabajador. La representación de los trabajadores considera que la información salarial así suministrada en la copia básica es insuficiente y que no cumple las exigencias previstas en la norma estatutaria en lo que se refiere al derecho de información de los representantes de los trabajadores. Frente a tal pretensión, la empresa alega que en las copias básicas que se facilitan no es preciso concretar el salario individualizado.

Ante tales hechos y pretensiones, la Sentencia de la Audiencia Nacional desestima la pretensión realizada por la representación de los trabajadores, quebrando de este modo el principio de funcionalidad del derecho de información en materia de contratación.

Un debate colateral que suscita la lectura y análisis de la sentencia es si el dato de la retribución de los trabajadores entra en la esfera o no de los datos personales, y correlativamente si el derecho a la intimidad y el derecho a la protección de datos de carácter personal debe actuar como límite al derecho a la información de los representantes de los trabajadores

\* Profa. acreditada contratada doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

## ÍNDICE

1. MARCO NORMATIVO:
  - 1.1. Aplicación del supuesto de hecho: Información y explicación del supuesto que se va a analizar y comentar
  - 1.2. El derecho de información de los representantes de los trabajadores y la copia básica del contrato de trabajo: normas de aplicación
2. MARCO APLICATIVO PARA SITUAR EL CONFLICTO
  - 2.1. La ordenación del derecho de información al caso planteado: el principio de funcionalidad
  - 2.2. A vueltas con los datos salariales de la copia básica del contrato de trabajo
  - 2.3. El salario ¿es un dato personal o es el poder empresarial a no divulgar determinados datos?
  - 2.4. Protección del efectivo ejercicio del derecho de información como copia básica
3. Valoración final

### 1. MARCO NORMATIVO

#### 1.1. Aplicación del supuesto de hecho: Información y explicación del supuesto que se va a analizar y comentar

La empresa CARGILL SLU tiene diferentes centros de trabajo repartidos en diferentes Comunidades Autónomas, en territorios de Barcelona, como Sant Cugat del Vallés o Martorell, de Tarragona, como Reus, y ya otros centros de trabajo como en La Roda (Albacete), en Zaragoza, y en Madrid (aunque también cuenta con otros centros de trabajo en Portugal). En los antecedentes de hecho de la Sentencia de la Audiencia Nacional que se comenta (en adelante, SAN) se hace constar que la empresa se rige por tres convenios colectivos diferentes, dos de ámbito funcional de empresa (CARGUILL SLU y otro Convenio norte que se aplica a centros de Barcelona y de Reus), y un tercer Convenio de ámbito nacional de fabricación de alimentos compuesto para animales en Mequinenza y en Colmenar Viejo.

Para una mejor comprensión de esta SAN es adecuado dibujar el planteamiento de la controversia. La empresa demandada viene facilitando a los representantes de los trabajadores copias básicas de los contratos de trabajo de los trabajadores. En las mismas se hace constar el nombre del trabajador contratado, la duración del contrato, su objeto, el grupo o categoría profesional en que se le encuadra, el centro de trabajo donde debe prestar sus servicios, la fecha de finalización, la norma específica aplicable y la duración del periodo de prueba pactado. Sin embargo, en relación al salario, la copia básica entregada por la

empresa se limita a reproducir el contenido de los contratos originales, y lo que en ellos consta en la mención del salario.

La empresa demandada basa su defensa en que su obligación se circunscribe únicamente en facilitar la copia básica y en transcribir literalmente el contenido de los contratos de trabajo (con la única excepción de los datos relativos al derecho a la privacidad del trabajador). A la par, alega que ni los tres convenios colectivos aplicables, ni la norma estatutaria indican ampliación legal en este extremo. Además, aduce que la representación legal de los trabajadores no concreta ninguna justificación que haga necesario el conocimiento de los datos solicitados en relación con el ejercicio de las funciones que constitucionalmente tiene reconocidas. En base a esta limitación, FICA UGT plantea una demanda de conflicto colectivo al considerar la insuficiencia de los datos proporcionados en la copia básica y el incumplimiento de las exigencias contenidas en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores<sup>1</sup>.

Los representantes de los trabajadores fundamentan su pretensión en la vulneración del artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores y en la Sentencia del Tribunal Constitucional 142/1993, de 22 de abril<sup>2</sup>. Esta STC será clave para ir montando el escenario e interpretativo general, de modo que nos permitirá aplicarlo al caso estudiado.

El supuesto que se va a analizar y a comentar gira en torno la suficiencia y la funcionalidad de la información que la empresa suministra en la copia básica en cuanto a la retribución. En la sentencia se advierte la cuestión de si una simple remisión al convenio colectivo para determinar el salario en la copia básica es

<sup>1</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>2</sup> Esta sentencia conoció del recurso de inconstitucionalidad contra determinados preceptos de la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación. Es derogada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En el marco de la legitimidad constitucional de evitar el fraude y los abusos en la contratación laboral, obligaba al empresario a entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, con la excepción de los de alta dirección. Pues bien, se presentó recurso de inconstitucionalidad basado principalmente en considerar que en la medida que existe un derecho fundamental a la intimidad en sus aspectos económicos, la divulgación de datos retributivos particulares de cada trabajador resultaría contraria al contenido esencial del artículo 18.1 de la Constitución Española. Esta conclusión se fundamenta en lo que denominan “intimidad económica” que impide cualquier intromisión en los datos económicos (importe concreto de las ganancias y de los ingresos) de los trabajadores. Finalmente, la STC declara la desestimación del recurso de inconstitucionalidad. El artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores tiene su origen precisamente en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación. En extenso sobre sobre la Ley 2/1991 en todos sus aspectos, véase los artículos contenidos en el monográfico publicado en *Revista de Trabajo*, número 100, 1990.

un elemento suficiente para que los representantes de los trabajadores puedan ejercer su función de control de la legalidad vigente. Del mismo modo, en relación al ámbito general de información de los representantes de los trabajadores se plantea si la retribución es un dato o no de carácter personal e íntimo, que pueda ser un elemento limitante a la hora de que la empresa informe a los representantes sobre este extremo.

En definitiva, en el marco fáctico de la controversia del presente litigio se discute básicamente si la representación legal de los trabajadores tiene derecho o no a que se le entregue la copia básica con los datos que recojan el salario real pactado, sin que se entre a valorar la suficiencia o no de la información aportada en relación a las restantes condiciones laborales. Ante tal pretensión, la SAN mantiene un criterio tradicional, y en nuestra opinión totalmente obsoleto, en el que considera que la empresa no tiene tal obligación al no figurar ese dato concreto en los contratos originales.

A la misma vez, y de forma colateral, en el proceso se recogen discusiones sobre cuestiones aparentemente “menores” pero sin duda de especial relevancia: por un lado, si el salario es un dato personal que limite el derecho a esa información, es decir, que deba mantenerse reservado para respetar el derecho a la intimidad del trabajador afectado.; y por otro lado, la extensión de este derecho de información a los representantes sindicales y con ello el particular amparo que el derecho de libertad sindical podría extender sobre aquél.

## **1.2. El derecho de información de los representantes de los trabajadores y la copia básica del contrato de trabajo: normas de aplicación**

Así las cosas, cabe limitar el análisis a las normas aplicables al derecho de información en materia de copia básica, aunque situándolo en el contexto general de los derechos de información de los representantes del personal.

La norma estatutaria dedica dos preceptos al derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratos. El artículo 64.4 se limite a recoger el general derecho del comité a recibir la copia básica de los contratos; mientras es el art.8.4 el precepto que concreta y delimita el alcance de tal derecho. En consecuencia, este último precepto debe interpretarse, en cuanto a su alcance y fin, dentro del mas general marco de contemplación jurídica de los derechos de información de los representantes del personal, y en particular en lo que refiere a su funcionalidad. Si tales derechos se conceden a las instancias de representación para el mejor y mas efectivo ejercicio de las funciones que le competen de defensa de los derechos e intereses de los trabajadores representados en el marco de la relación laboral, tal función puede ser concretada e identificada

detrás de cada concreto ámbito material sobre el que recae un derecho de información. En particular, en este que nos ocupa de la información de la copia básica, y a tal efecto, cabe partir del siguiente considerando principal. El contrato de trabajo es un instrumento de control y de poder del empresario que hay que someter a cierto control por parte de los representantes de los trabajadores. Así la finalidad del derecho de información es vigilar que las condiciones recogidas en el contrato de trabajo sean conforme a la normativa vigente. De alguna manera, el derecho de información se erige como una herramienta de control ese poder empresarial, para delimitar y vigilar la actuación empresarial. Y es a tal fin que se concede el derecho a ser informado de la copia básica, como expresión formal de ese control del empresario.

Conviene advertir al lector del significado jurídico de la copia básica y de su contenido. Como se ha expuesto con anterioridad, el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores dispone la obligación del empresario de entregar la copia básica de los contratos. Lo cierto es que el Estatuto de los Trabajadores no concreta de forma explícita el contenido exacto de la copia básica, lo que obliga a analizar cuál es el sentido que se pretende otorgar a los términos “copia” y “básica”. De la interpretación de este precepto se ha resaltado dos conceptos: el de copia y el de básica. Respecto al de copia, se concibe como el traslado o la reproducción de un escrito, y en cuanto al la adjetivación, básica, ha de concluirse que cumple este requisito la copia que recoge lo fundamental, aunque no sea facsímil<sup>3</sup>.

En el orden apuntado, se dan pronunciamientos judiciales que atienden el significado de copia básica y entienden (conforme al Diccionario de la Real Academia Española) como copia la reproducción literal de un escrito, “sin que el adjetivo añadido (“básica”) desvirtúe el sentido anterior, pues, según el mismo diccionario, equivale a lo que tiene carácter de base o constituye un elemento fundamental de algo”, esto es, aquello que integra la esencia o lo más importante, pero no accesorio, nimio o intrascendente del contrato; lo que parece excluir -en una primera lectura- cualquier dato que no pudiese ser calificado como tal y no parecería que elementos que no integrasen su fundamento o lo elemental del contrato de trabajo”. Es mas, judicialmente se continúa exponiendo que “la copia básica no es el contrato mismo, ya que mientras éste está suscrito por las partes contratantes, trabajador y empleador; aquélla la realiza el empresario a los

<sup>3</sup> Sin duda, de referencia obligada es Cruz Villalón, J. *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Ed. Lex Nova, 4ª edición, 2016. Las observaciones de este precepto por San Cristóbal Villanueva, J.M.: *Estatuto de los Trabajadores, Comentado con jurisprudencia sistematizada y concordancias*, Lefebvre, El Derecho, 8ª edición, 2018, p. 103.

solos efectos de ser entregada al representante de los trabajadores al objeto de comprobar la adecuación de la contratación a la legalidad vigente”<sup>4</sup>.

Con ello, en esa ocasión la STSJ de Galicia no entiende que la copia básica sea una reproducción literal del completo contenido del contrato, aunque resumida o glosada en sus características fundamentales, es decir, copia, pero no necesariamente facsímil, en el sentido de fotocopia del mismo, sino reproducción y traslado a un documento de los elementos esenciales de aquél. No obstante, y en interpretación del artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores la misma Sala apunta que la copia básica no sólo se refiere, pese a lo que podría indicar su denominación, a lo que tiene carácter de elemental, sino que también incluye el resto de datos del contrato (el empleo del adjetivo “todos” es muy revelador), con la excepción de los protegidos. Desde luego, cabe apuntar que la STSJ de Galicia es una más, de las que ya se han vertido en igual o parecida opinión.

La concreción de la finalidad del derecho de información sobre la copia básica del contrato, permitirá delimitar a su vez el alcance de este derecho y desde este aspecto cabe apuntar que el ámbito de contemplación del derecho se circunscribe por dos límites<sup>5</sup>.

Por un lado, se distingue el límite subjetivo que determina a qué colectivos alcanza el deber de la copia básica y a qué otro colectivo no se aplica. Al respecto, la única excepción que prevé el artículo 8.4 se refiere a los contratos del personal de alta dirección sobre los que se impone tan solo un deber de notificación a la representación legal. La norma incluye a los trabajadores con menor capacidad de negociación sobre sus condiciones laborales como los destinatarios de esta tutela. No obstante, cabe advertir que existen prácticas empresariales tendentes a excluir a otros trabajadores de la regla del artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Con ello, se pretende vía negociación colectiva ampliar la excepción prevista en el artículo 8.4, de forma que la empresa no tenga la obligación de entregar la copia básica de otros trabajadores distintos al personal de alta dirección. Es esta una cuestión que ya ha sido conocida y resuelta por los tribunales de justicia, proclamando el derecho de los representantes de los trabajadores a conocer los contratos que rigen la relación laboral de todos los trabajadores, estén o no sometidos al ámbito del convenio colectivo. De este modo, se impone a la empresa el deber de facilitar todos los datos referentes al contenido de la relación laboral, ya se encuentren estipulados en un contrato inicial, como en anexos, suplementos o

<sup>4</sup> STSJ de Galicia, 8 de mayo de 2019. (Procedimiento 8/2019). Fundamento de Derecho 3.1.

<sup>5</sup> Sobre estos límites léase, Garrido Pérez, E. “Los poderes de información en la empresa: visión y perspectivas en el contexto español” En *Derecho de información de los sindicatos* (Palomo Vélez, R. Dir.), pp. 129-190, LibroTecnía, 2017.

cualquier tipo de añadidos, siempre que se refieran a las correspondientes prestaciones empresa-trabajador<sup>6</sup>.

Con respecto a la situación narrada, no se puede permitir el recurso a la negociación colectiva para incumplir la finalidad de la norma, pues se trata de garantizar que los representantes de los trabajadores tengan un control de los contratos de trabajo.

Por otro lado, está el límite material que determina el contenido de la copia básica, hasta donde alcanza la mención de sus elementos integrantes. Pues bien, el contenido de la copia básica debe incluir todos los datos del contrato de trabajo a excepción de datos personales de los trabajadores, como son: el número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio o el estado civil<sup>7</sup>.

En relación a este criterio obra apuntar que se refiere a los datos personales de los trabajadores, pero, en ningún caso los datos derivados de la relación contractual son datos personales. Por mucho que la ley de protección de datos utilice un concepto amplio de los datos personales cuando se traslada a las relaciones laborales no se puede considerar como tales datos aquellos que surgen en virtud de un contrato de trabajo. En fin, estos no pueden ser datos personales protegidos como datos íntimos, pues si fuera así, se impediría que la representación legal de los trabajadores pueda comprobar la adecuación del contenido de los contratos a la legalidad vigente. Aun cuando en virtud de la copia básica los representantes de los trabajadores pueden llegar a conocer determinados datos de

<sup>6</sup> Al respecto, es de total referencia y de gran interés la STSJ de Asturias de 15 de mayo de 2018 (Recurso de suplicación 833/2018), conociendo de un conflicto sobre una empresa con trabajadores incluidos en la regulación de un Convenio Colectivo de empresa y de otros trabajadores que quedan excluidos del mismo por la firma de un contrato denominado individual. Los contratos individuales tienen unos anexos con información sobre las condiciones laborales de los trabajadores y que no son facilitados a los representantes de los trabajadores. La representación de los trabajadores demanda a la empresa y solicita que se declare su derecho, bajo el estricto sigilo profesional, a obtener de la empresa, la lista completa de todos los trabajadores sujetos al contrato individual, y la entrega de todos los anexos y de cualquier información relativa a los mismos.

<sup>7</sup> El artículo 8.4 del Estatuto de los trabajadores deja una cláusula abierta para que se tenga en cuenta cualquier otro dato que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. Es decir, todos los datos relativos a la vida íntima o privada de los trabajadores. No obstante, este límite tendría que quedar actualizado conforme a la Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales.

los trabajadores, no son propiamente datos personales, aunque afecten a lo que se ha dado en llamar intimidad retributiva<sup>8</sup>.

Pues bien, la STC 142/1993 expone que no queda claro qué sucede si el trabajador se opone expresamente a que la copia básica se entregue a los representantes de los trabajadores invocando su derecho a la intimidad. Esta laguna legal se basa en el deseo de evitar presiones que puedan hacer peligrar el fraude y el abuso en la relación laboral y asegurar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente. Así, el principio de autonomía de la voluntad es sacrificado en aras del fin perseguido por la ley. De esta manera, cabe preguntarse si la finalidad de la norma puede quedar limitada por el hecho que el trabajador entienda que estos datos son íntimos o no cabría invocarlo. Ciertamente, no podrían negarse porque lo ha dicho la jurisprudencia con carácter general, como en la STC señalada. Se trata de este modo de evitar el fraude en la contratación, dando información del contrato a los representantes legales de los trabajadores para que comprueben si es legal o no los términos del contrato.

En refuerzo de esta posición, el propio artículo 8.4 prevé que la información facilitada quede sometida a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos. Igualmente, señala que los sujetos colectivos que tengan acceso a la copia básica de los contratos observarán sigilo profesional, sin que puedan utilizar esa documentación para fines distintos de los que motivaron su entrega y conocimiento.

Así, el derecho a obtener la copia básica como conjunto de competencias debe quedar ajustada al deber de sigilo. El artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores contempla el deber de sigilo que afecta a estos representantes con respecto a la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. De modo que, aunque a esta información se le aplique el deber de sigilo, a su vez es un mecanismo o un instrumento de protección de los propios datos que han llegado a conocer los representantes de los trabajadores a través de la copia básica.

Pues bien, con mención ahora a los datos personales y en referencia al ámbito limitado o excepcionado por la protección de datos personales, se analiza el contenido necesario que a tal respecto se deriva de la actual Ley Orgánica de Protección de datos, en transposición del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/

<sup>8</sup> El TS considera que el salario no es un dato de carácter personal e íntimo susceptible de reserva para salvaguardar el respeto a la intimidad. Así lo ha señalado STS de 19 de febrero de 2009 (Recurso de Casación 6/2008).



CE (Reglamento general de protección de datos). Este marco normativo puede, además, servir de referencia integradora para determinadas cuestiones interpretativas de la propia Ley.

En efecto, estas normas nos sirven de base para definir datos personales (objeto de protección) como “toda información sobre una persona física identificada o identificable (...); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona”], siquiera -es lo esencial- el tratamiento y comunicación a tercero (representante de los trabajadores) realizada por el empleador se produce por una obligación legal<sup>9</sup>. De esta manera, se indica la información que puede integrarse dentro de los datos personales que son objetos de su protección.

Hasta aquí hemos partido, como no podía ser de otra manera, del derecho contemplado en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores, de su finalidad y de su alcance, pero en conexión aplicativa e interpretativa con otros preceptos que refieren a derechos de información de los representantes de los trabajadores (artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores) incluido sus posibles condiciones (por sigilo), y con las conexiones obligadas a la debida protección de datos personales de conformidad a la normativa actualmente vigente y referida *supra*.

## **2. MARCO APLICATIVO PARA SITUAR EL CONFLICTO**

### **2.1. La ordenación del derecho de información al caso planteado: el principio de funcionalidad**

En efecto, como se indicó al principio, la cuestión central se situaba en que la empresa no había incluido en la copia básica que se entregó a la representación del personal ningún dato que reflejara fehacientemente el salario que percibía el trabajador, especificándose tan solo la remisión a lo establecido en el convenio, tal y como por lo demás aparecía en el contrato original.

Desde luego, el problema principal se centra en que ni en el contrato de trabajo (original), ni en la copia básica se indica el salario real que percibe el trabajador. No hay un problema en sí mismo de disconformidad entre uno y otro documento. El problema es tanto en la copia, como en el original, al remitirse al

<sup>9</sup> STSJ de Galicia, de 27 de septiembre de 2019. Fundamento de Derecho Tercero.

convenio colectivo en la mención del salario. En suma, esto es una crítica general a la falta de especificación, ya sea en el contrato de trabajo original o en la copia básica, de la cuantía salarial específica, utilizando pretendidamente el recurso inespecífico a lo dispuesto en el convenio colectivo.

Ante el debate de si tal proceder es conforme o no al dictado del artículo 8 ET, la SAN declara que en la medida en que los datos salariales no figuran en los contratos originales, no es posible incluir tales datos formando parte de la copia básica, pues se limita a reproducir el contenido de los contratos originales utilizando modalidades como según convenio, o según pacto. La sentencia se basa en dos postulados para defender esta postura. En primer lugar, que la parte actora no ha acreditado que el salario reflejado en esos casos no sea el real, sin que el convenio colectivo amplíe en esta materia los derechos establecidos en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. Y, en segundo lugar, que el mandato legal en ningún caso amplía la obligación de suministrar datos que no figuren en el contrato original<sup>10</sup>.

Con este dudoso planteamiento, la sentencia se acoge a un claro criterio de expresividad normativa de reconocer solo y exclusivamente lo que recoge de forma expresa por la norma e interpretada de forma literal, provocando un efecto restrictivo que perjudica el cumplimiento del fin de la información sobre el contrato. Téngase en cuenta que los representantes pueden necesitar una información que no está prevista en la ley, y no ya por razones caprichosas o por antojo, sino para ejercer adecuada y eficazmente su función representativa. Y en materia de contrato, esta función se destina esencialmente a constatar en su caso y a corregir las desviaciones de los empresarios en la fijación de las cláusulas de los contratos, para comprobar las condiciones reales de los trabajadores a través de sus contratos, no de sus convenios.

Desde esta postura, demandamos una interpretación del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores que favorezca la finalidad y la función de los derechos de

<sup>10</sup> Con base en la emblemática STS de 24 de marzo de 1998 (Número de recurso 2714/1997), en la que razona que “el empresario ha de entregar una copia, por tanto, no está obligado a suministrar datos distintos de los que figuran en el documento original. Es más, si así lo hiciera no cumpliría el precepto”. En este controvertido pronunciamiento se llega a las siguientes conclusiones: 1.- El empresario ha de entregar una copia. Por tanto, no está obligado a suministrar datos distintos de los que figuran en el documento original. Es más, si así lo hiciera no cumpliría el precepto. No sería cumplir el mandato el que en el contrato original se exprese que el salario será según convenio y, posteriormente, en la copia fijar la cantidad numérica que corresponde. 2.- El mandato legal excluye del deber de comunicar la copia básica, respecto a determinados contratos (los de alta dirección) y determinados datos (los estrictamente personales), pero en ningún punto amplía la obligación de suministrar al Comité datos que no figuran en el contrato original. En el mismo sentido, TSJ Madrid de 19 diciembre 2005. Desde luego, esta línea es criticable al no entender el sentido finalista de la información.

información, que permita el ejercicio de este derecho, que permita que los representantes puedan controlar el clausulado de los contratos de trabajo. Para ello, se deben impedir actuaciones empresariales que remitan al convenio. En efecto, la función de los representantes de los trabajadores, en relación al derecho de información contemplado en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, no es controlar el convenio colectivo, sino controlar el contrato de trabajo. Pues podría darse el caso que el convenio de aplicación sea de sector, y los representantes de los trabajadores tengan un ámbito menor. En este sentido, no sería eficaz una remisión al convenio que impida el ejercicio de la función de control.

Del razonamiento expuesto deviene este apunte crítico a la falta de información real para los representantes de los trabajadores, y, por tanto, la pérdida de funcionalidad del propio derecho de información cuando no hay nada sobre lo que vigilar o controlar su adecuación o corrección legal.

Ahora bien, la copia básica no puede entenderse en el sentido de favorecer el fácil incumplimiento de la obligación por parte de la empresa. Es decir, a nuestro entender, no se cumple el mandato de la norma estatutaria si la empresa se limita a entregar una copia del contrato con los datos mínimos, no esenciales, sino solo unos aspectos del contrato de tipo general. En este punto, es importante subrayar qué se entiende por copia básica sin que tenga cabida que la empresa califique como tal unos datos mínimos que supongan una lectura sesgada de la norma estatutaria que propicie su incumplimiento, sino una copia íntegra del contrato en que se traslade lo fundamental del mismo<sup>11</sup>.

Desde luego, no se puede permitir que las empresas continúen con la práctica habitual de completar la mención al salario contenida en los contratos con la genérica expresión “según convenio”, sin especificar el específico convenio aplicable, ni dónde se encuentra disponible el texto del mismo, ni si éste es accesible

<sup>11</sup> La ya citada STSJ de Asturias de 15 de mayo. En este pleito, la empresa entregaba a los representantes legales de los trabajadores una copia básica del contrato, eliminando cuestiones como salario, condiciones particulares que integran la prestación recíproca. Estos datos los recogía en anexos, ampliaciones, suplementos que ya no entregaban a los representantes de los trabajadores, es decir, que ya no integraba parte del contrato cuya copia básica está obligada a facilitar. Ante ello, la Sala concluye que se trata de una interpretación o lectura sesgada de la ley para propiciar su incumplimiento. Con esta interpretación de lo que se entiende por copia básica las ya citadas STSJ de Galicia de 8 de mayo de 2019 y STSJ de Galicia de 27 de septiembre de 2019 que vienen a señalar el alcance material de la copia básica que debe entregarse con todos los datos. Una doctrina recogida ya en el STS de 11 de diciembre de 2003 (Número de Recurso: 62/2003), y en la emblemática ya citada STS de 24 de marzo de 1998.

para las personas trabajadoras. De esta manera, se ha reiterado en la obligación de este extremo<sup>12</sup>.

La cuestión que suscita este planteamiento es si con ello se quiebra el principio de funcionalidad del derecho de información y del espíritu de la copia básica. En respuesta a esta cuestión, la doctrina confirma que la jurisprudencia se somete al criterio de la expresividad normativa, tan extendido entre los tribunales, para interpretar el sentido y el alcance de los derechos de información, olvidando el criterio de la funcionalidad de la información que permite reconocerlos más allá de lo que indica la norma cuando se justifique su necesidad para cumplir sus fines. En efecto, las respuestas están en valorar el fin de la norma al prever el derecho del artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores, cuál era la pretensión del legislador. Desde luego, no podría ser otra que los representantes de los trabajadores controlaran la corrección contractual realizada por el empresario. Siendo así, si se persigue este fin, entendemos que, si la empresa no entrega a los representantes legales de los trabajadores los datos necesarios para cumplir esa labor de control, se está atacando la propia función finalista de la norma<sup>13</sup>.

Desde este principio, se puede esgrimir que la obligación de suministrar datos se debe extender a todos aquellos que sean precisos para verificar la legalidad de los contratos, para comprobar el acomodamiento del contrato a la legalidad.

En este punto, recuérdese que el empresario está obligado, en virtud de la Directiva 2002/14/CE en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, a informar (y consultar) a los representantes de los trabajadores sobre cualquier cuestión que ataña a sus representados<sup>14</sup>. Así las cosas, los representantes de los trabajadores deben conocer cualquier cuestión que afecte a los trabajadores,

<sup>12</sup>En este sentido, léase el comentario a la sentencia la STS de 21 enero 2011 (rec. 77/2010) publicado en prensa electrónica por Burriel Rodríguez-Diosdado, P. al que se puede acceder en: <https://www.catalunyapress.es/textodiario/mostrar/1677075/estatuto-trabajadores-siglo-xxi> (Último acceso: 24 de febrero de 2020).

<sup>13</sup>Entre su labor investigadora, se puede mencionar Garrido Pérez, E. “La impronta del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el tratamiento de los derechos de información y consulta, en especial en despidos colectivos”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 130, 2015 págs. 351-394. Sobre el alcance del derecho de información Del Junco Cachero, M. “El alcance de la información a los representantes de los trabajadores”, *Temas Laborales*, nº 109, 2011; y ante otras situaciones Ribes Moreno. “Derechos de información de los representantes de los trabajadores”, *Temas Laborales*, nº 134, 2016, pp. 247-257; Soriano Cortés, D. “El derecho de información de los representantes de los trabajadores en los supuestos de subcontratación”, *Temas Laborales*, nº 56, 2000, pp. 121-134.

<sup>14</sup>Realmente, esta Directiva no modificó otros contenidos del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sino que incorporó un concepto de información (y consulta) que aparece ahora en este precepto.

incluyendo los salarios. Y también en conexión con la función de vigilancia y control del artículo 64.7 a) 1º del Estatuto de los Trabajadores, y con la eficacia y el respaldo que esboza el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al control de cumplimiento de la norma.

Se podría concretar el principio de funcionalidad de la información en que “si no se conocen las condiciones, no se pueden defender, y si no se pueden defender, estamos impidiendo de facto a estos representantes ejercer sus funciones”<sup>15</sup>. Es decir, los representantes de los trabajadores tienen derecho a obtener información alegando que su carencia o denegación obstaculizaría su labor de control del cumplimiento de los derechos laborales. El problema es que por lo general los tribunales desconocen este criterio de la funcionalidad, y le es más fácil acudir, a modo de mantra, al de expresividad normativa, acogiéndose a lo que disponga la norma de forma expresa, sin entrar en más análisis, siendo este su manual de operaciones y resolución.

A ello se suma que la información de la copia básica es más relevante si cabe respecto de contratos temporales, más susceptibles a posibles desviaciones o abusos de poder por parte de los empresarios a la hora de fijar las condiciones de trabajo, y cuyo control o contención por lo demás era uno de los fines últimos de la norma al contemplar el derecho de información de la copia básica.

Desde esta perspectiva, resulta proporcionado y adecuado incluir en la copia básica el importe del salario realmente pactado entre empresa y trabajador.

En efecto, la finalidad de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente no solo es contrario a la Constitución en cuanto enderezada a comprobar el cumplimiento de las normas dictadas por los poderes legítimos, sino que puede también ser fundamentada positivamente en la norma suprema. La finalidad de evitar fraudes y abusos en la contratación laboral asegurando su legalidad no es solo un fin constitucionalmente lícito sino incluso una tarea constitucionalmente obligada<sup>16</sup>.

La SAN ofrece argumentos críticos ante su propia posición de apoyar la demanda de los representantes, y decantarse por un criterio “literalista y formalista”. Y es que, de forma totalmente insospechada e incoherente, la Sala se aparta de la tesis realista sin valorar el ámbito de la actividad sindical, ni los derechos, ni las funciones, ni las competencias, desvirtuando claramente con ello el principio de funcionalidad del derecho de información. Desde luego, la tesis mantenida por la Audiencia Nacional no favorece la labor de control de la representación legal

<sup>15</sup> La ya citada STSJ de Asturias de 15 de mayo de 2018. Fundamento Jurídico 5.

<sup>16</sup> STC 76/1990 de 26 de abril. Aunque el mandato va hacia los poderes públicos, no hacia los privados.

de los trabajadores, al debilitar sobremanera el derecho de acceso a una información real sobre los términos contractuales realmente pactados, lo que haría necesario abrir un espacio de reflexión para futuras reformas laborales que eviten la desnaturalización del principio de funcionalidad del derecho de información<sup>17</sup>.

## **2.2. A vueltas con los datos salariales de la copia básica del contrato de trabajo**

En el caso que se analiza en la Sentencia se vuelve a discutir nuevamente sobre el contenido que debe aparecer en las copias básicas de los contratos de trabajo, centrándose en esta ocasión solo en la cuestión salarial.

En esta sede de análisis, el interés de la sentencia descansa en examinar si la práctica empresarial por la que no se incluye en el contrato de trabajo el salario real pactado con los trabajadores es lícita o no. Desde luego, es sabido que viene siendo una práctica común entre las empresas utilizar expresiones como las señaladas en la Sentencia, tipo “según convenio” o “según pacto”. El hecho de considerar que la copia básica sea una reproducción del contrato de trabajo tiene como consecuencia que en aquella no aparezca el salario real que ha sido pactado entre empresa y trabajador. A su vez, dificulta seriamente la labor de control encomendada a representantes legales de los trabajadores.

A pesar de ello, la Audiencia Nacional y en relación a los datos salariales de la copia básica, se apoya en una serie de argumentos para avalar su decisión<sup>18</sup>. Entre ellos, que la información facilitada por la empresa cumple con las exigencias del artículo 8.4 del Estatuto de los trabajadores, sin que el convenio colectivo aplicable amplíe en esta materia los derechos establecidos en dicho precepto. Así,

<sup>17</sup> Esta sentencia ha sido objeto de comentarios por parte de la doctrina en blogs y páginas web, como en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/11/permite-la-copia-basica-del-contrato.html> (Último acceso: 20 de febrero de 2020). En este comentario se expresa que “Parecería pues que la AN, con aplicación del realismo jurídico, pudiera decantarse por la tesis de la parte demandante, pero no será así como veremos a continuación, acudiendo la Sala a una interpretación literalista y meramente formalista del precepto legal en disputa que deja abierto un claro interrogante, a mi parecer, de si la representación del personal, ya sea unitaria o sindical conocerá realmente el salario percibido por un trabajador cuando en su contrato se indica que es “según convenio””. Con respecto a la solución dada, el profesor Rojo señala que “Desde luego, no parece técnicamente muy difícil, aunque está por ver si habrá voluntad política, y posterior negociación parlamentaria, para que una propuesta en dicha línea acabara convirtiéndose en realidad”.

<sup>18</sup> Con estas argumentaciones justifica su decisión la Audiencia Nacional en el caso planteado (Fundamento Jurídico 2 *in fine*).

se suma al criterio de expresividad normativa, al ajuste exacto a lo que dice o no la norma.

En la misma línea, la Audiencia plantea que, en cualquier caso, si la parte actora solicita que se declare el derecho a que la copia básica de los contratos figure determinados datos, y en la medida que esos datos no figuran en los contratos originales, no es posible incluirlos, sin que tampoco el mandato legal amplíe la obligación empresarial de suministrar a los representantes legales de los trabajadores datos que no figuran en el contrato original. Esto es, en ningún momento, ni el mandato legal ni el convenio aplicable amplían la obligación de suministrar a la representación legal de los trabajadores datos que no figuran en el contrato original, aunque sea el salario.

Además, la Audiencia Nacional señala que el sindicato demandante no ha expuesto algún tipo de concreta justificación que hiciera necesario el conocimiento de los datos solicitados en relación al ejercicio de las funciones que constitucionalmente tiene reconocidas. Esto es, se basa en que la parte actora conforme a la regla *onus probandi* tendría que haber acreditado o probado que el salario no era real, esto es, que la parte actora no ha acreditado que el salario reflejado en las copias básicas no fuera el real<sup>19</sup>. Cuando en realidad lo que debería pedirse, conforme al criterio de funcionalidad, es que los representantes de los trabajadores alegaran y probaran que el dato informativo solicitado es esencial para el cumplimiento de sus funciones de representación y defensa de los intereses de los trabajadores, en general, y de la corrección legal de los datos contractuales, en particular.

En las consideraciones jurídicas o argumentales de la STC 142/1993 se detallan una serie de apreciaciones que merece la pena traer a coalición:

Es natural que si el trabajador pacta unas condiciones económicas que superan el mínimo legal o convencional pueda situarle en una posición incómoda frente al resto de sus compañeros y que ello incida negativamente en el ambiente laboral de la empresa. En este escenario, el trabajador puede desconfiar de la discreción de los representantes de los trabajadores pues ello puede ocasionar tensiones entre los intereses de unos y de otros. Ahora bien, tampoco se puede afirmar que el trabajador tenga mayor confianza en la discreción del empresario que en la de sus propios compañeros que lo representan. Todo lo contrario, se

<sup>19</sup> El Tribunal se basa en el enunciado del artículo 217 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (BOE núm. 7 de 08 de enero de 2000) “Corresponde al actor y al demandado reconviniendo la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda y de la reconvención”.

mantiene que por lo general cabe presumir una mayor concordancia de intereses entre el trabajador y sus representantes<sup>20</sup>.

La STC 142/1993 prima los derechos de los trabajadores, el interés colectivo, y se entiende que no hay datos personales. El íter interpretativo de los tribunales aboga por considerar que los datos salariales no son un dato personal protegido y que puede ser entregado a los representantes de los trabajadores en el seno del derecho a la información. Después de la STC 143/1993 se han dado otros pronunciamientos que vienen a reiterar la doctrina constitucional expuesta con respecto a la problemática de la intimidad de la información retributiva, considerando que la retribución o salario sino es un dato de carácter personal ni íntimo susceptible de reserva para salvaguardar el respeto a la intimidad, sino que se trata de un elemento esencial del contrato de trabajo, de naturaleza contractual, laboral y profesional, no siendo necesario recabar el consentimiento previo del trabajador individual para que los representantes de los trabajadores puedan acceder a dicho dato. Por tanto, el detalle de las retribuciones no supone una intromisión a la intimidad del trabajador<sup>21</sup>.

En este escenario, el Tribunal se refiere al carácter compensador de la desigualdad que tiene el ordenamiento laboral en su conjunto. Ello permite justificar suficientemente que la entrega de la copia básica no quede a voluntad del trabajador, pues el momento de la contratación es aquel en el que la desigualdad real entre empresario y trabajador cobra mayor intensidad. En efecto, si se prima la voluntad del trabajador, puede dibujarse una escena en la que se supedita la contratación a la suscripción de una renuncia expresa a la entrega de la copia básica con total menoscabo del propósito legal.

En esta línea, la STC 142/1993 recuerda otros pronunciamientos judiciales en el que el principio de autonomía de la voluntad aparece fuertemente limitado en el Derecho del Trabajo, por virtud, entre otros factores, precisamente del principio de igualdad y que es por ello constitucionalmente justificable el virtual sacrificio de la esfera de lo individual en función de los intereses colectivos tutelados por la representación de los trabajadores. Ello “no es no solo incompatible con ámbitos de libertad personal, sino que los asegura actuando como garantía básica de situaciones jurídicas individualizadas y contribuyendo decisivamente

<sup>20</sup> STC 142/1993 de 22 de abril.

<sup>21</sup> SSTs de 3 de mayo de 2001 (número de recurso 168/2010); de 19 de febrero de 2009 (ya citada); de 7 de noviembre de 2007 (número de recurso). SAN de 3 de junio de 1998. (Proceso en primera instancia: 88/2015). STSJ de Cataluña, de 14 de noviembre (número de recurso 3254/2013).



tanto a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores como al bienestar general<sup>22</sup>.

Igualmente, se ha reiterado que en el Derecho del Trabajo la autonomía privada queda sometida a límites estrictos, y de relevancia constitucional, como es la prohibición de discriminación. En este mismo debate, no se requiere la conformidad expresa del trabajador respecto a la entrega de la copia básica, pues ello iría sería contradictorio con la función de tutela colectiva. Es decir, si se exigiera tal conformidad individual, se haría depender la función de tutela colectiva a un asentimiento individual. Sobre esta base, se han dado pronunciamientos que justifican un acceso a cláusulas contractuales, especialmente las de carácter retributivo<sup>23</sup>.

En cualquier caso, si el trabajador manifiesta su oposición a que en la copia básica figuren datos que él estima de carácter reservado o íntimo, será el órgano judicial el encargado de resolver el conflicto. De esta forma, la intervención judicial garantizaría razonablemente que la oposición del trabajador a que figuren sus datos en la copia básica no es producto de las presiones del empresario contratante<sup>24</sup>. Aquí se apunta a una función de tutela legal frente a la autonomía individual, a una libertad de decisión del trabajador respecto del conocimiento de sus datos personales, aun considerando que el salario no es un dato personal íntimo en atención a la doctrina apuntada.

### **2.3. El salario ¿es un dato personal o es el poder empresarial a no divulgar determinados datos?**

El pronunciamiento del TC 142/1993 examina si es posible o no extender la intimidad a la esfera económica de las personas y señala que no es cierto que acoja un concepto restrictivo del derecho a la intimidad (cuando excluye del mismo los datos económicos de la persona). Así, señala que los datos sobre la retribución y las condiciones económicas del trabajador entran en la esfera del concepto de intimidad y deben ser protegidos frente a injerencias ilegítimas. No obstante, señala que la cuestión se desplaza a conocer si existen otros derechos

<sup>22</sup> Con estos argumentos, STC 142/1993 de 22 de abril. Un estudio sobre esta sentencia y el objeto de estudio por Pérez Amorós, F. *Derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia salarial y derecho a la intimidad* (STCO, 22 abril 1993). Homenaje al profesor Juan García Abellán, 1994, pp. 279-294.

<sup>23</sup> Vid. STC 136/1988 de 4 de julio. Fundamento Jurídico 5 y STC 126/1987 de 16 de julio, Fundamento Jurídico 3; STC 142/1993. Antecedente de Hecho 8 b).

<sup>24</sup> STC 142/1993 de 22 de abril. Antecedente de Hecho 3 e).

o intereses constitucionalmente protegidos que legitimen la intromisión en esa esfera de la intimidad.

El derecho de información encuentra su fundamento en el derecho de participación de los trabajadores (artículo 129), en el derecho a la actividad sindical en la empresa (artículo 28), e incluso en el propio interés público por cumplir las normas laborales (artículo 9).

De la manera relatada, no se quiebra el derecho a la intimidad pues para controlar la legalidad de las condiciones laborales es suficiente con eliminar los datos que puedan revelar la identidad del trabajador y ejercer la verificación a través de aquellos sujetos que están sometidos a “severas responsabilidades si infringen el deber de sigilo a que la ley les obliga”<sup>25</sup>. Así las cosas, es suficiente con cumplir estas mínimas garantías formales y materiales en orden a no sacrificar la intimidad de los trabajadores afectados.

La doctrina expuesta en la STC 142/1993 no excluye que en la intimidad protegida en el artículo 18.1 de la Constitución Española puedan incluirse también los datos de carácter económico. La protección constitucional de la reserva de estos datos como íntimos “está en función de la protección de la privacidad, que es también protección de la libertad y de las posibilidades de autorrealización del individuo”.

En este punto, el elemento que determina la licitud o ilicitud de los datos económicos es analizar si de la lectura de estos datos se puede acceder de forma detallada a la información sobre la vida íntima y familiar de los sujetos afectados. La finalidad de ello es respetar un ámbito de su vida personal y familiar que debe ser excluido del conocimiento ajeno y de las intromisiones de los demás, salvo que medie autorización del interesado<sup>26</sup>.

Además, el Tribunal Constitucional plantea que el problema es determinar en qué medida entran dentro del derecho a la intimidad del art.18 CE los datos

<sup>25</sup> Esta teoría se enunció ya en la STC 110/1984, de 26 de noviembre que anota un deber de sigilo estricto y completo especialmente protegido. Este pronunciamiento realiza una especial mención al “deber de sigilo que pesa sobre quienes tengan conocimiento por razón de su cargo de los datos (...), asegurando al máximo, en los límites de lo jurídicamente posible, la efectividad del secreto”.

<sup>26</sup> Es sabido que el Derecho a la intimidad se relaciona con libertades tradicionales como la inviolabilidad del domicilio y de la correspondencia, y como la inviolabilidad de la persona del trabajador (registro de taquillas). No obstante, el avance de la tecnología y el desarrollo de los medios de comunicación extiende el alcance de este derecho a la intimidad de estas libertades tradicionales a cualquier medio de conocimiento de aspectos de la vida privada de la personal. En efecto, ya en los años ochenta del siglo pasado se daban pronunciamientos judiciales en el que se reconocía un derecho global a la intimidad o a la vida privada que tenga en cuenta los avances en la tecnología y los medios de comunicación. Si ya por aquel tiempo se apuntaba la dificultad de acotar con nitidez

sobre la situación económica de una persona y sus vicisitudes. Así, termina argumentando que el acceso a la información sobre la retribución no permite en modo alguno reconstruir la esfera de la intimidad del trabajador, pues el dato de la cuantía retributiva por sí solo podría indicar la potencialidad del gasto del trabajador, pero no permite deducir nada con respecto a las actividades que desarrolla en su tiempo de ocio. Es más, los representantes de los trabajadores pueden acceder a las retribuciones a través de los correspondientes documentos de cotización<sup>27</sup>.

En la misma línea, el Tribunal Constitucional sostiene que la retribución “no es un dato de carácter personal ni íntimo susceptible de reserva para salvaguardar el respeto a la intimidad”, sino que es “un elemento esencial del contrato de trabajo, de naturaleza contractual, laboral y profesional, no siendo necesario recabar el consentimiento previo del trabajador individual para que los representantes sindicales puedan acceder, en su caso, a dicho dato”<sup>28</sup>.

Con ello, no tendría sentido invocar o hacer referencia a una interpretación restrictiva del derecho a la información y consulta en base al artículo 6 de la Ley Orgánica de Protección de Datos, que trata el consentimiento del sujeto afectado cuando el tratamiento de datos sea para una pluralidad de finalidades<sup>29</sup>. Además, recuérdese que los representantes de los trabajadores tienen reconocido el derecho a ser informados (y consultados) por el empresario sobre cualquier cuestión que atañe a sus representados. De modo que no es ajustado que las condiciones de trabajo permanezcan ocultas por una supuesto protección de datos inexistente. En este punto, recuérdese de nuevo el principio de funcionalidad del derecho a la información, que se podría resumir en que “si no se conocen las condiciones, no se pueden defender, y si no se pueden defender, estamos impidiendo de facto a estos

el contenido de la intimidad, en la actualidad lo es aún mas. Es decir, es potencialmente posible en la sociedad actual reconstruir no ya solo la situación patrimonial de las personas, sino el desarrollo de su vida íntima y personal.

<sup>27</sup> Los representantes de los trabajadores pueden conocer y comprobar los documentos de cotización, por lo que pueden tener conocimiento de los salarios de los trabajadores pues el salario es uno de los elementos principales para determinar la cuantía de las prestaciones a la Seguridad Social. En este sentido, se pronuncia la STC 142/1993, de 22 de abril.

<sup>28</sup> La Audiencia Nacional se apoya en este criterio jurisprudencial recogido en la que se recuerda que las retribuciones “no pueden en principio desgajarse de la esfera de las relaciones sociales y profesionales que el trabajador desarrolla fuera de su ámbito personal e íntimo, para introducirse en este último”. Con la misma opinión de la AN comentada la STS de 19 de febrero de 2019.

<sup>29</sup> El artículo 6. 2 señala que “Cuando se pretenda fundar el tratamiento de los datos en el consentimiento del afectado para una pluralidad de finalidades será preciso que conste de manera específica e inequívoca que dicho consentimiento se otorga para todas ellas”.

representantes ejercer sus funciones”<sup>30</sup>. Así, el salario no es un derecho protegible al estar limitado por otros derechos tal y como se expone a continuación.

En la misma línea expresada, se ha comentado que el derecho a intimidad personal no se vulnera por que se imponga a la persona limitaciones de su libertad si es consecuencia de los deberes y de las relaciones jurídicas reguladas por el ordenamiento. Así, la eventual limitación de este derecho es constitucionalmente legítima si se encuentra suficientemente justificada en la tutela de otros intereses de derechos fundamentales y no exija sacrificios de aquél que sean desproporcionados a la finalidad perseguida<sup>31</sup>.

En otro orden de cosas, el hecho de que los representantes de los trabajadores conozcan el dato salarial de los trabajadores no significa que dejen de hacer un uso correcto de esta información, pues, aunque tengan conocimiento de estos datos, pesan sobre ellos determinadas garantías sobre el destino adecuado que hagan de aquellos, y ello a pesar que, como se ha expresado, el salario no sea un dato íntimo. Así, los datos que obtienen los representantes de los trabajadores quedan afectados por el deber de sigilo que garantiza el correcto destino de la información que reciben. La STC 142/1993 señala que si bien el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores no incluye de forma explícita el deber de secreto respecto a los datos de la copia básica, no es menos cierto que se puede extender por analogía el deber de sigilo a esta hipótesis. Además, el propio precepto reconoce que la empresa pueda marcar expresamente el carácter reservado de la información comunicada.

Si el salario no es un dato reservado, aunque no esté propiamente sometido al deber de sigilo, entendemos quedar en cierta manera bajo la protección de sigilo: Aun siendo el salario un dato que debe ser conocido por los representantes de los trabajadores, no obstante se tiene que garantizar a los trabajadores que sus datos salariales se van a guardar, se van a mantener reservados dentro de ciertas cautelas, de forma que solo se podrán tratar y/o utilizar con un fin legítimo por parte de los representantes de los trabajadores, es decir, para la vigilancia y el control de la legalidad vigente en materia laboral (artículo 64.7 del Estatuto de los Trabajadores). Por ejemplo, los representantes de los trabajadores pueden comprobar si los salarios de los contratos respetan los mínimos legales, y en caso contrario pueden articular y ejercer las acciones oportunas, como plantear una demanda judicial o acudir a la inspección de trabajo, de modo que, en estos casos, los datos salariales saldrían a luz, pero por un fin legítimo. Del modo dibujado, se

<sup>30</sup> STSJ de Asturias de 15 de mayo. Fundamento Jurídico 5.

<sup>31</sup> STC 73/1982 de 2 de diciembre.

estaría perfilando una interpretación muy amplia del deber de sigilo y de secreto ubicado en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Por supuesto, el deber de sigilo (y de secreto) limita de algún modo el derecho y deber de información de los representantes legales de los trabajadores, tanto de la representación unitaria, como de la sindical. En efecto, el derecho de información no resulta ilimitado, sino que queda condicionado por la imposición legal del deber de sigilo. A través del mismo se impone a los representantes legales de los trabajadores la obligación de no difundir determinada información proporcionada por la empresa.

No obstante, es criterio del Tribunal Constitucional señalar que este deber de sigilo no es irrestricto, pues se debe acotar en los términos del artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores para permitir el correcto desenvolvimiento de la labor de representación, garantizando así una base de confianza entre el empresario como informante y el representante de los trabajadores como informado<sup>32</sup>.

En esta misma línea, el artículo 65.2 *in fine* del Estatuto de los Trabajadores prohíbe tajantemente que los documentos que la empresa entrega a los representantes legales de los trabajadores pueda ser utilizado fuera del ámbito de la empresa, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

A ello se ha añadido que de vulnerarse este mandato se podría reaccionar por los cauces del ordenamiento general, como las civiles, o más concretamente las sanciones laborales que les pueda corresponder. Éstas serían las mismas que el trabajador tiene a su disposición ante una divulgación injusta de la información protegida por el derecho a la intimidad cuando la divulgue el empleador<sup>33</sup>. De forma que el respaldo sancionador que se impone a los representantes legales de los trabajadores es congruente con la naturaleza del deber de sigilo que les afecta.

Pues bien, en primer lugar, es plausible el acceso a datos protegidos por parte de terceros que tengan el carácter de autoridad pública, pero también por terceros particulares. Así, es lícito que estos terceros particulares puedan acceder a esos datos con base a un negocio jurídico o en el consentimiento de su titular sea con base en la ley.

En este punto, se han dado pronunciamientos judiciales en los que se ha cuestionado si la labor de los representantes legales de los trabajadores infiere o viene a sustituir a la labor de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social en cuanto a la función de vigilancia y control de la norma laboral. Es decir, si debe ser solo la Inspección de Trabajo el organismo para controlar la copia básica

<sup>32</sup> STC 213/2002 de 11 de noviembre. Fundamento Jurídico 4 *in fine*.

<sup>33</sup> STC 142 /1993 de 22 de abril. Fundamento Jurídico 10 *in fine*.

de los contratos dada las atribuciones que tiene encomendadas, y considerando que su labor garantizaría mejor la integridad de los derechos al ser funcionarios públicos y al garantizar que los datos íntimos no se divulgarían.

Desde luego, las instancias representativas del personal en la empresa no tienen funciones públicas, no se integran en el poder público, pero expresan intereses colectivos y pueden colaborar en los fines y en las funciones públicas en cooperación con la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social<sup>34</sup>. Con esta premisa, las funciones de control de la legalidad de los contratos de trabajo no suponen injerencia alguna en la labor de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sino que limitan su función a promover las actuaciones inspectoras.

Con ello, desde estas líneas, se aboga por la ampliación de los derechos de información y por el refuerzo de sus facultades de información. Con esta premisa, los representantes legales de los trabajadores están llamados a colaborar con las autoridades competentes en esta materia. Y ello “ha de redundar necesariamente en una mayor efectividad de la actuación de estas últimas, y también de la Inspección de Trabajo, y consiguientemente, en un más exacto cumplimiento de las normas laborales”<sup>35</sup>.

Se ha expuesto que ello corresponde a un interés público relevante, de suficiente entidad como para autorizar intromisiones en esferas personales que en principio pudieran considerarse reservadas en aplicación del artículo 18 de la Constitución Española<sup>36</sup>.

Además, los terceros privados pueden acceder datos de otras personas cuando estén en juego el cumplimiento de cargas y obligaciones de relevancia pública. A mayor abundamiento, se expone que los representantes legales de los

<sup>34</sup> El artículo 65.1 del Estatuto de los Trabajadores les reconoce el ejercicio de acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias. A nivel internacional, el Convenio sobre la Inspección del Trabajo, 1947 (núm. 81), en su artículo 5 b) señala que la autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar (a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares; (b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones. Por último, la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20) señala que es esencial que se conceda toda clase de facilidades a los trabajadores y a sus representantes para que señalen libremente a los inspectores cualquier falta o infracción de la ley en el establecimiento en que estén empleados. Además, sostiene que, con objeto de lograr una estrecha cooperación de los empleadores, de los trabajadores y de sus organizaciones respectivas, y a fin de mejorar las condiciones concernientes a la salud y a la seguridad de los trabajadores, es de desear que la inspección consulte de vez en cuando a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores acerca de las mejores disposiciones que puedan tomarse al efecto (Apartados 19 y 20).

<sup>35</sup> STC 142/1993 de 22 de abril. Fundamento Jurídico 10.

<sup>36</sup> STSJ de 15 de mayo. Fundamento Jurídico 8.

trabajadores no son *per se* terceros (ajenos) respecto a los trabajadores, sino que son una manifestación de la participación de los trabajadores en la empresa (artículo 129.2 de la Constitución Española). Con este contexto, los representantes legales de los trabajadores son los encargados de velar por el cumplimiento de la norma laboral en el seno de la empresa (artículo 64.1. 8 del Estatuto de los Trabajadores)<sup>37</sup>.

Una vez dilucidada cómo opera por lo general el derecho de información de copia básica en relación a los datos personales, como cuestión objetiva (derecho de información), obra plantear otra cuestión relativa al elemento subjetivo, esto es, los sujetos que ejercen este derecho y a los mecanismos de protección del mismo.

#### **2.4. Protección del efectivo ejercicio del derecho de información de la copia básica**

En este sentido, se trata de esbozar si el criterio de la funcionalidad debe entenderse aún más aceptable cuando quien reclama esa información es un sujeto sindical, considerando esa asociación al derecho de libertad sindical que se trata *ipso facto*.

Hay un principio de equiparación informativa entre la representación unitaria y sindical por efecto del artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical<sup>38</sup>. En el plano nacional, esta ley reconoce, a la representación sindical, por un lado, las mismas garantías que las establecidas legalmente para la representación unitaria; y, por otro lado, le reconoce el tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de aquellos. Igualmente,

<sup>37</sup> STC 142/1993 de 22 de abril Fundamento Jurídico 10; Es interesante acudir nuevamente a la STSJ de Asturias de 15 de mayo. Fundamento Jurídico 6 cuando señala que el derecho fundamental (a la intimidad) solo pueda ser limitado por razones de interés público, pues “Es perfectamente legítima por razones de interés privado para hacer posible el respeto a los derechos de otros particulares (art. 10.1 C. E. (RCL 1978, 2836)) o para preservar bienes jurídicos privados, sin que pueda discutirse que el respeto al Derecho objetivo ( art. 9.1 C.E .) sea un imperativo de interés público preponderante. Los órganos de representación laboral no se integran en el poder público, pero realizan el mandato constitucional del art. 129.2 C. E., expresan intereses colectivos y colaboran en ocasiones en fines y funciones públicas. Por ello la existencia de la Inspección de Trabajo y las funciones que le competen no impiden a los representantes legales de los trabajadores vigilar el cumplimiento de la legalidad, pues nada obsta a que éstos cooperen con aquella (art. 65.1 E. T., arts. 5 b) y 15 c) del Convenio 81 de la O.I.T. (RCL 1961, 6, 144) y núm. 19 de la recomendación núm. 20 de la O.I.T.)”.

<sup>38</sup> Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

obliga a los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

La cuestión de la información sindical tiene el interés de evidenciar cómo esa se encuentra más protegida que la misma información que pudieran recibir los órganos unitarios, precisamente por la conexión de la información como instrumento al servicio de la acción sindical, entendida ésta, además, como parte del derecho de libertad sindical.

En este punto, la SAN que se comenta recoge lo ya reconocido por el Tribunal Supremo y asevera el derecho a los delegados sindicales vinculándolo al desarrollo de su actividad sindical. De modo que el derecho a la información (y con ello la entrega de las copias básicas de sus contratos) es aplicable a los delegados sindicales. Disponen así del derecho de información contemplado en los artículos 8 y 64 del Estatuto de los Trabajadores. De hecho, se viene sosteniendo sin discusión la extensión de este derecho a estos sujetos colectivos, considerando que está reconocido en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Así, se recoge un principio de equiparación informativa con los comités de empresa, de modo que lo concedido a éstos por la Ley (incluida la información de la copia básica del artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores), también se concede a los delegados sindicales.

En efecto, la SAN acude a la doctrina del Tribunal Constitucional en la que se descarta que el artículo 28. 1 de la Carta magna quede revestido únicamente de una vertiente organizativa o asociativa<sup>39</sup>. De tal forma que ha declarado reiteradamente en virtud de una interpretación sistemática de los artículos 7 y 28 que en el contenido de este precepto se integra también una vertiente funcional del derecho. Es decir, “el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden”<sup>40</sup>.

De manera que, para el ejercicio cabal del derecho a una libre acción sindical, se otorga a los delegados sindicales iguales derechos y garantías que la

<sup>39</sup> STC 213/2002, de 11 de noviembre. Tiene por objeto la lesión de los derechos de información sobre materias de interés laboral y sindical como un instrumento de la función representativa en la condición de delegado sindical y a través del cual se ejerce la acción sindical que integra el contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical. Esa transmisión de noticias de interés sindical, ese flujo de información entre el sindicato y sus afiliados, entre los delegados sindicales y los trabajadores, “es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical, propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindical y, en definitiva, constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical” (SSTC 94/1995 de 19 de junio Fundamento Jurídico 4; y 168/1996 de 25 de noviembre Fundamento Jurídico 6).

<sup>40</sup> Por todas, SSTC 105/1992 de 1 de julio Fundamentos Jurídicos 2 y 5; 173/1992, de 29 de



norma estatutaria destina a la representación unitaria. Entre estos, el derecho a acceder a la misma documentación e información que la empresa ha de poner a disposición de la representación unitaria.

El propio Convenio Colectivo de la empresa en el litigio conocido y resuelto por la SAN, reproduce la equiparación entre los derechos de información de la representación sindical con la representación unitaria. En efecto, el artículo 76.2 del Convenio señala que los delegados o delegadas sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa, así como una serie de derechos y de funciones, entre las que lista, el acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda<sup>41</sup>.

Desde luego, es reiterada la doctrina del Tribunal Constitucional en la que se expone que, para la actividad propia del ejercicio de libertad sindical, se les otorga a los delegados sindicales iguales derechos y garantías que la norma estatutaria otorga a los miembros del Comité de empresa, y a éstos como instituciones de representación electiva de los trabajadores.

La naturaleza individual del artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical ha sido reconocida en la doctrina del Tribunal Supremo que ha razonado que de la propia literalidad del precepto se desprende que el derecho de acceso a la información tiene como sujetos a los delegados sindicales, con la condición de que éstos no formen parte del comité de empresa. Y que esta excepción es coherente sobre la base que ese derecho tiene una naturaleza autónoma, independiente y con sustantividad separada del derecho del comité. El fundamento de ello descansa en que este derecho facilita la actividad sindical, distinta de la que corresponde al Comité, aunque el contenido material de esa información sea el mismo<sup>42</sup>.

En el orden expuesto, se apunta a la naturaleza y a la finalidad del derecho de acceso a la información, que queda vinculado a libre y eficaz ejercicio de la libertad sindical contenida en el artículo 28.1 de la Constitución Española y en el artículo 2.1. d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En definitiva, el Tribunal aprecia que no es un derecho vinculado con el del órgano unitario, pues si fuera

octubre Fundamento Jurídico 3; 164/1993 de 18 de mayo Fundamento Jurídico 3; 145/1999 de 22 de julio Fundamento Jurídico 3 y 308/2000 de 18 de diciembre Fundamento Jurídico 6).

<sup>41</sup> Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa CARGILL, SLU, para el periodo 28.11.2017-31.12.2019. (Boletín Oficial de Barcelona núm. 61 de 27/03/2018).

<sup>42</sup> STS 14 de marzo de 2014 (número de recurso 2014 2533); 28 de marzo de 2011, (número de recurso 145/2010).

así, un eventual incumplimiento de este derecho con respecto a la representación unitaria, eliminaría el derecho de los delegados sindicales. De la manera relatada, la expresión legal “tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité” indica realmente que este derecho tiene igual alcance legal, no que “su extensión física o material sea dependiente”<sup>43</sup>. Hasta aquí son ideas referidas a la naturaleza y alcance del derecho previsto en el artículo 10.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Esto es, los “Delegados Sindicales tienen el derecho a acceder a la misma documentación e información que la empresa ha de poner a disposición de la representación unitaria, integrando ello un aspecto importante de su libertad sindical. De forma que un comportamiento contrario u obstaculizador a dicho derecho supondría una acción antisindical, en la medida en que se infringe un derecho fundamental de aquellos delegados, concretados en la información a la que tienen derecho, por una decisión empresarial. Por lo tanto, si falta la entrega de determinada información, a la que estaría obligado el empresario, se habría producido un comportamiento antisindical, del que habría que ordenar su inmediato cese”<sup>44</sup>.

En la misma línea, se ha argumentado si la entrega de la información resulta trascendente, la negativa empresarial a hacerlo (o su omisión) aboca a una infracción injustificada de la acción sindical del sindicato, dado que dicha copia básica debería haberse entregado con todos los datos, y de hacerlo de manera incompleta, supone que no se está respetando el derecho fundamental de libertad sindical. Así, la actuación empresarial que excluya datos salariales esenciales de la copia básica podría suponer una vulneración de este derecho, en la medida en que esos datos fueran precisos para un adecuado ejercicio de libertad sindical<sup>45</sup>.

Lo que se trata al fin y al cabo es de señalar que, en tanto que el derecho de información es un instrumento de acción sindical, que es parte integrante del derecho de libertad sindical, toda transgresión de aquel derecho de información lo es también de este derecho de libertad sindical. Como tal debe entenderse no solo cuando el empresario no informa al delegado sindical, sino cuando lo hace de manera incompleta, sustrayéndole elementos esenciales para el ejercicio de la acción sindical a través de la oportuna información, como sería el caso que hemos

<sup>43</sup> STS 615/2019 de 6 de febrero de 2019. (número de recurso 224/2017).

<sup>44</sup> En tal sentido, las ya citadas STSJ de Galicia de 8 de mayo de 2019. Fundamento Jurídico 4; STSJ de Galicia de 27 de septiembre de 2019. Fundamento Jurídico 3.

<sup>45</sup> STSJ de Galicia de 8 de mayo de 2019. Fundamento Jurídico 5.

estudiado, cuando no incluya en la información de la copia básica aquellos datos esenciales.

En definitiva, del mismo modo que la representación unitaria, la representación sindical tiene competencias de vigilancia y control en el cumplimiento de la norma laboral, y así no se alberga ninguna duda que las organizaciones sindicales tengan un interés directo en ello y amparado en los intereses económicos y sociales que les son propios y cuya defensa les encomienda la Carta Magna en su artículo 7<sup>46</sup>.

### 3. VALORACIÓN FINAL A MODO DE CONCLUSIONES

Primera: se hace complicado entender el criterio seguido por la Audiencia Nacional en el caso planteado pues vacía de contenido el significado y la funcionalidad de la copia básica del contrato de trabajo. Esto es, la Audiencia Nacional ignora de forma incomprensible e insostenible, la finalidad normativa de atribuir el conocimiento de la copia básica de un contrato, y que no es otra que la de controlar la corrección de las condiciones de trabajo recogidas en el contrato. Pues en el trasfondo del Fallo al que llega la Audiencia Nacional se vislumbra una inquietante tesis, que es afirmar que la copia del contrato del trabajo puede ocultar el salario real pactado entre empresa y trabajador simplemente remitiendo en el contrato original al salario convencional o pactado.

Segunda: De la lectura de la sentencia se desprende que la Audiencia Nacional ha desaprovechado una ocasión magnífica para que apuntara el criterio de la funcionalidad del derecho a la información, esto es, exigir que apareciera la remuneración real y pactada en la copia básica. Si hubiera optado por esta tesis, lanzaría una baza para romper esa dinámica de las empresas de no precisar el salario en el contrato de trabajo. Con ello, hubiera fortalecido y ampliado los derechos de información de los representantes de los trabajadores y garantizado el desarrollo de los mandatos legales enunciados en la Constitución Española.

Tercera: La empresa debe entregar información relativa a la retribución real percibida por los trabajadores, sin que quepa que lo haga de forma incompleta o remitiéndose de forma genérica al dictado del convenio colectivo, pues la función de los representantes de los trabajadores no es vigilar y controlar en sí el cumplimiento del convenio, sino el cumplimiento del contrato de trabajo. Esta teoría descansa en equilibrar de alguna manera el intenso poder que tiene la empresa en el proceso de contratación. Es decir, la SAN realiza una interpretación limitada y ajustada de contrato original/copia básica sin dato alguno salarial, con un

<sup>46</sup> STC 142/1993 de 22 de abril. Fundamento Jurídico 10.

seguimiento del criterio de expresividad normativa que no reconoce aquel otro del de la funcionalidad de la información, que tiene como misión defender el derecho de los representantes a informarse y a controlar y vigilar, derechos que solo estarían limitados o excepcionados en tanto que deben protegerse determinados datos personales. En esta dirección, el dato retributivo no debe considerarse como un dato personal íntimo a los efectos de que la empresa ejerza una malentendida función de preservación y tutela de ese supuesto dato personal.

Cuarta: Se plantea que el criterio de la funcionalidad del derecho de información está totalmente justificado y cobra gran trascendencia cuando lo ejerce la representación sindical. De modo que es un derecho más protegido, y tendrá una mejor defensa ante la negativa empresarial de dar este tipo de información. Toda acción conectada con la actividad sindical está protegida por la libertad sindical. Así, si la empresa incumple su deber de información frente a la representación sindical se estaría incumpliendo un derecho fundamental. Y aunque no se trate de una medida coercitiva, si que está protegida por el Código Penal, en concreto en el artículo 315. Mientras que si es frente a la representación unitaria se trataría de un mero incumplimiento del Estatuto de los Trabajadores con la única consecuencia de la correspondiente infracción calificada como grave y tipificada en el artículo 15. 4 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. De la forma relatada, la representación sindical va a defender el derecho de información a la copia básica de forma más eficaz y efectiva que la representación unitaria.

Quinta: A pesar de esta aseveración, es complicado obligar a las empresas, pues son obligaciones de hacer y son incoercibles. La norma no va más allá de declarar la infracción de la norma por parte del empresario. No hay medio o garantía de que finalmente la información se proporcione de forma completa y efectiva. Los incumplimientos del empresario en cumplir con su obligación informativa solo arrastran una multa pecuniaria por infracción de la ley o en un escenario último como delito penal si implica un grave atentado a la libertad sindical.

Sexta: La ampliación de los derechos de información es el instrumento adecuado para garantizar el respeto de las normas laborales, de forma que garantiza la consecución de la finalidad de la norma estatutaria.

Séptima: Esta ampliación precisa de una manifestación legislativa clara tendente a favorecer el ejercicio efectivo del derecho de información de los representantes de los trabajadores que prohíba referencias genéricas y ambiguas a aspectos esenciales del contrato de trabajo, como es el salario. Del modo dibujado, es necesaria una reforma de *lege ferenda* en relación a los preceptos estatutarios, artículos 8.5 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, para que recojan de

forma concisa un derecho de la representación legal de los trabajadores a conocer de forma real el salario recibido por éstos.