

## IDENTIDAD DEL TRABAJADOR Y COPIA BÁSICA DEL CONTRATO\*

SUMARIO.— I. Antecedentes.— II. Planteamiento del problema.— III. Significado y alcance de la «copia básica» del contrato. A) Regulación legal. B) El contenido de la copia básica.— IV. Derechos de información de los representantes de los trabajadores e intimidad del trabajador. A) Configuración del derecho a la intimidad en nuestro ordenamiento. B) Contenido del contrato y privacidad del trabajador.— V. Doctrina de la sentencia comentada.— VI. Conclusiones.

### I. ANTECEDENTES

1. El planteamiento fáctico que da pie al litigio resuelto por la sentencia comentada es bien sencillo: los demandantes (el Sindicato de Alimentación de CC.OO. de la Región de Murcia, y el correspondiente Comité de Empresa) solicitan que, por parte del empresario demandado, se les entregue una copia básica del contrato de trabajo (tal y como postula el art. 1.1 de la Ley 2/91 de 7 de enero) y no una mera notificación (como prevé el art. 15.4

---

\* Comentario a la sentencia 70/1992, de 5 de febrero, del TSJ de Murcia (Sala de lo Social). Con la misma fecha se dictó la sentencia número 63, que resuelve un caso idéntico y cuyos fundamentos jurídicos son, asimismo, coincidentes. Ponente en ambas lo fue el Ilmo. Sr. Jiménez Fernández.

ET); asimismo piden que dicha copia incorpore el dato del nombre y apellidos del trabajador titular del contrato.

2. La empresa demandada, dedicada a la actividad de conservas vegetales, había entregado a los representantes legales de los trabajadores una notificación de los contratos últimamente celebrados, omitiendo el nombre y apellidos del trabajador titular, considerando que facilitar este extremo atenta al derecho de intimidad. También interesa reseñar que los trabajadores que prestan servicios para la empresa demandada y que están afectados por la cuestión litigiosa ostentan la condición de fijos discontinuos<sup>1</sup>.

3. En el acto del juicio, la empresa admitió su obligación de entregar la copia básica y no una simple notificación de los contratos realizados, tal y como había hecho; pero respecto al segundo punto objeto de controversia, esto es, si la copia básica debe o no contener el nombre del trabajador titular del contrato laboral, consideró que la inclusión del dato del nombre y apellidos del trabajador en la copia básica atentaría al derecho de la intimidad consagrado en el art. 18 de nuestra Constitución; por el contrario los demandantes estiman que tal dato es esencial y no afecta al expresado derecho, debiendo incluirse en el mencionado documento a fin de que pueda cumplir eficazmente su finalidad.

4. Con fecha 17 de julio de 1991 el Juzgado de lo social nº 4 de los de Murcia dicta sentencia estimatoria de la demanda declarando la obligación de la empresa de entregar a los representantes de los trabajadores una copia básica del contrato, que deberá contener el dato del nombre y apellidos del trabajador titular de dicho contrato.

5. Contra dicha sentencia se interpone recurso de suplicación por la empresa demandada solicitando: a) Al amparo del art. 190-b de la L.P.L. la revisión de los hechos declarados probados, en el sentido de adicionar un apartado del tenor literal siguiente: «Con carácter previo a la entrega de los contratos de trabajo en los que se omitió el nombre y apellidos del trabajador, la empresa venía entregando copia básica de los contratos de forma esquemática y simplificada, pero con inclusión de los datos más importantes

---

1 En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del RD 2104/1984, de 21 de noviembre, «el contrato... *se formalizará siempre por escrito*, debiendo registrarse en la Oficina de Empleo correspondiente, y en el mismo deberá constar expresamente la naturaleza del contrato, especificándose las actividades empresariales de prestación cíclica o intermitente a cuya satisfacción vaya encaminada la prestación de servicios».

desde el punto de vista laboral y con indicación de nombres y apellidos del trabajador». b) La revocación de la sentencia, al amparo del art. 190-c por errónea interpretación del art. 1.2º de la Ley 2/1991 en relación con el art. 18 de la Constitución Española.

6. El recurso es admitido a trámite y resuelto por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, Sala de lo Social, de 5 de febrero de 1992, que constituye el objeto de este comentario y que, al parecer es la primera pronunciada por tal tipo de órgano jurisdiccional en aplicación de la Ley 2/1991. En parte es tal valor simbólico el que invita a resaltar el pronunciamiento del Tribunal Superior; con seguridad, dados los oscuros términos en que quedó formulada la referida y polémica Ley, habrán de ser bastantes las cuestiones dudosas sobre las que vaya siendo precisa la tarea interpretativa de los Tribunales.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

7. El supuesto fáctico contemplado en la presente litis, según ha quedado expuesto, gira en torno a dos cuestiones: la entrega de la copia básica del contrato de trabajo por parte del empresario a los representantes de los trabajadores y el sentido o alcance de la llamada «copia básica»; asimismo, se discute si este singular documento debe o no contener el nombre del trabajador titular del contrato laboral.

8. La Ley 2/1991 de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, establece en su art. 1.1 que «el empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una *copia básica* de todos los contratos que deban celebrarse por escrito», y en el párrafo 2º que «con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato *a excepción* del número de D.N.I., del domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982 de 5 de mayo, *pudiera afectar a la intimidad personal*».

Al esclarecimiento de ambas cuestiones, se dedican las líneas que siguen.

### III. SIGNIFICADO Y ALCANCE DE LA «COPIA BÁSICA» DEL CONTRATO

#### A) REGULACIÓN LEGAL

9. La Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación establece que el empresario ha de entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, con una excepción que no viene al caso (art. 1.1, párrafo primero).

El concepto de «copia básica», introducido por el Acuerdo sobre control de la contratación entre Gobierno y Sindicatos, y reproducido por la Ley 2/1991 ha acabado por erigirse en una de las figuras centrales de la referida norma con rango legal; importancia que, debe de adelantarse ya, no parece acompañarse demasiado con la escasa precisión de sus perfiles conceptuales.

10. En efecto, los problemas interpretativos que la Ley genera<sup>2</sup> se crudecen cuando se trata de llegar a la determinación de qué pueda ser «copia básica», enfrentándose diversas interpretaciones posibles: copia básica como reproducción literal del contrato con eliminación o tachadura de algunas referencias o datos; copia básica entendida como otro documento («mini-contrato») redactado *ad hoc* para la entrega; o copia básica, en fin, equivalente a simple documento, sin forma contractual, en el que se contiene una información mínima para que pueda ser cumplida la finalidad objetiva prevista en la Ley (...«adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente»).

No es en absoluto indiferente<sup>3</sup> el precisar si lo que la Ley pide es una reproducción obtenida por medios mecánicos (fotografías, xerocopias, duplicados, ejemplar autocopiado, etc.) o un simple traslado del contenido del

---

<sup>2</sup> Resulta imprescindible la consulta del nº 100 (monográfico y último) de la *Revista de Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1990; asimismo GALIANA MORENO y SEMPERE NAVARRO: *El control sindical de los contratos*, Universidad de Murcia, 1991.

<sup>3</sup> En este sentido, ver GALIANA MORENO y SEMPERE NAVARRO: *El control sindical... cit.*, p. 51.

contrato. Lo cierto es que etimológicamente copiar puede significar tanto reproducir en sus propios términos cuanto dar traslado del contenido de un escrito, si bien el contexto en que se utiliza por el legislador y los fines perseguidos inclinan a pensar que lo deseado era la entrega de una verdadera copia (aunque depurada), no de una mera información escrita.

11. Sin embargo, no es tanto su forma (presentación externa de la comunicación o notificación) lo que importa, como su fondo o entidad (los datos que han de serles trasladados a los representantes de los trabajadores y a las oficinas de Empleo).

Así, si lo que verdaderamente nos interesa es el contenido de esa «copia básica», abstracción hecha de cuál sea su envoltura o ropaje, la cuestión que sigue forzosamente ha de ir encaminada a desentrañar cuál sea el contenido posible o qué datos habrá de contener la copia básica.

#### B) EL CONTENIDO DE LA COPIA BÁSICA

12. Es forzoso reiterar cómo el párrafo segundo del art. 1.1 de la Ley establece que «con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del D.N.I., el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982 de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal». Vemos por tanto, que la finalidad perseguida por la Ley es comprobar la conformidad del contenido del contrato a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, permitiendo a los representantes de los trabajadores tener más completo conocimiento de la dinámica de la contratación laboral y del empleo en la empresa, como así establece la Exposición de Motivos de la Ley<sup>4</sup>.

13. Los problemas suscitados por la utilización de esos términos legales en absoluto han cogido por sorpresa al intérprete jurídico (aunque ello no resuelve el problema) pues ya desde los momentos iniciales de la gestación de la Ley, se suscitó la cuestión de si la entrega de aquella copia básica lesiona o no el derecho a la intimidad personal (art. 18.1 CE). La propia

---

<sup>4</sup> En este sentido GALIANA MORENO y SEMPERE NAVARRO: *El control sindical...*, cit., p. 48.

Ley trata de afrontar la cuestión asumiendo el hecho de que el traslado de una copia básica de su contrato laboral «pudiera afectar a la intimidad personal» del trabajador.

Pero nótese cómo la norma ni siquiera afirma que trasladar una copia básica del contrato suponga *necesiter* y en todo caso una intromisión en la intimidad del trabajador; lo que hace es constatar la hipótesis de que ello suceda.

14. Si, como hemos visto, una de las preocupaciones del legislador viene representada por la necesidad de tutelar la intimidad en relación a la información contenida en la copia básica de los contratos, procede analizar ahora en qué medida la divulgación, aún limitada, de los datos incorporados a la copia básica (merced a su entrega tanto a los representantes de los trabajadores como a los órganos públicos de empleo) significa una invasión en el espacio constitucionalmente defendido de la intimidad personal. Para lo cual resulta necesario precisar, en primer lugar, este último concepto, manejando para ello tanto la Constitución como lo establecido en la LO/82 a la que la propia LDI se remite, como hemos visto, al establecer que se excluirá de la copia básica cualquier dato que, «de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal».

#### IV. DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES E INTIMIDAD DEL TRABAJADOR

##### A) CONFIGURACIÓN DEL DERECHO A LA INTIMIDAD EN NUESTRO ORDENAMIENTO

15. El derecho a la intimidad personal y familiar se encuentra recogido en el art. 18.1 de la Constitución. Dada su ubicación dentro del Capítulo II de la misma, se configura, a tenor lo establecido en el art. 53 del propio Texto Básico, como un derecho fundamental merecedor de la máxima tutela. Sin embargo, en relación a su contenido específico, la Constitución no ha definido lo que entiende por intimidad protegida como derecho fundamental por lo que es preciso acudir a otras fuentes para proceder a su delimitación conceptual.

Es, por tanto, obligada la referencia a la LO 1/1982, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia

imagen. Pero tampoco la LO/82 proporciona elementos identificadores concluyentes a partir de los cuales pueda afirmarse, con carácter general, qué cuestiones pertenecen o no a la intimidad personal y familiar. Su art. 2.1 establece que «*la protección civil del honor, de la intimidad y de la propia imagen quedará delimitada por las leyes y por los usos sociales atendiendo al ámbito que, por sus propios actos, mantenga cada persona reservado para sí misma o su familia*». Es decir, renuncia a delimitar la intimidad protegida y se remite a otras leyes, a usos sociales y al comportamiento de la persona, lo que nos permite afirmar que es la intimidad claramente un concepto de contenido variable, que, como tal, será rellenado de contenido por la interpretación que de sucesivos casos hagan los jueces<sup>5</sup>.

16. La ausencia de un contenido legal preciso del derecho a la intimidad hace que nos encontremos ante un supuesto típico de «concepto jurídico indeterminado», con todas las implicaciones que ello comporta<sup>6</sup>; un concepto que, en consecuencia, aparece afectado, como reconoce el propio Preámbulo de la LO/82, por «*las ideas que prevalezcan en cada momento en la sociedad y por el propio concepto que cada persona según sus actos propios mantenga al respecto y determine sus pautas de comportamiento*».

Sin embargo, no puede ignorarse que la jurisprudencia constitucional ha ido fijando una serie de criterios que permiten establecer que el derecho a la intimidad está vinculado a la personalidad del individuo y deriva del necesario respeto a la dignidad de la persona, manifestándose en la «*existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y conocimiento de los demás, necesario para mantener una calidad mínima de la vida humana*»<sup>7</sup>.

17. En el mismo sentido, como otra contribución a la especificación del indeterminado concepto en estudio, también se ha dicho que el derecho a la intimidad y a la propia imagen «*forman parte de los bienes de la personali-*

---

5 En este sentido APARICIO TOVAR: «Notas sobre el derecho a la intimidad en la Ley sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores», *Revista de Trabajo* nº 100, cit., p. 199; también GONZÁLEZ ORTEGA: «Información sobre los contratos e intimidad», *Ibidem*, pp. 656 y siguientes.

6 En este sentido GÓMEZ PAVÓN: *La intimidad como objeto de protección penal*, editorial Akal, Madrid 1989, p. 20.

7 Así lo expresa la STC 231/1988, de 2 de diciembre.

dad» que salvaguardan un espacio «que queda sustraído a las intromisiones extrañas»<sup>8</sup>.

Esas intromisiones de terceros vienen parcialmente contempladas por la Ley Orgánica 1/1982, cuyo articulado considera como ilegítimas ciertas actuaciones, que penetran en el ámbito de la intimidad personal. Así, entre otras, «la divulgación de hechos relativos a la vida privada de una persona o familia que afecten a su reputación y buen nombre, así como la revelación o publicación del contenido de cartas, memorias u otros escritos personales de carácter íntimo»; «la revelación de datos privados de una persona o familia conocidos a través de la actividad profesional u oficial de quien los revela»; y «la divulgación de expresiones o hechos concernientes a una persona cuando la difame o haga desmerecer en la consideración ajena»<sup>9</sup>.

Por el contrario, entre las conductas vedadas y consideradas ilícitas no figuran las permitidas por el interesado. También el Tribunal Constitucional ha subrayado esta facultad de exclusión como contenido del derecho a la intimidad al señalar que la intimidad «es el ámbito de la vida privada personal y familiar que debe quedar excluido del conocimiento ajeno y de las intromisiones de los demás, salvo autorización del interesado»<sup>10</sup>.

18. Llegados a este punto ya puede realizarse una seria reflexión sobre los términos en que se está planteando la cuestión. En efecto, si la Ley 1/1982 considera ciertas actuaciones como intromisiones ilegítimas en la intimidad personal, el debate sobre la inclusión de ciertos datos en la copia básica del contrato, «de acuerdo con la Ley Orgánica 1/82, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal», parece carecer de sentido cuando se advierte que el artículo 2º.2 de esta Ley establece que «no se apreciará la existencia de intromisión ilegítima en el ámbito protegido cuando estuviere expresamente autorizada por Ley»; y el mismo art. 2º.2 añade que «cuando el titular del derecho hubiese otorgado al efecto su consentimiento expreso».

En la misma línea, y por su parte, el art. 8º.1 de la Ley 1/82 señala que «no se reputarán, con carácter general, intromisiones ilegítimas las actuaciones autorizadas o acordadas por la Autoridad competente de acuerdo con

---

8 En esta ocasión se toma la doctrina de la STC 170/1987, de 3 de noviembre, fundamento cuarto.

9 Ver apartados 3, 4 y 7 de su artículo séptimo.

10 En este sentido, STC 110/1984 de 26 de noviembre.

ley...». Esto es, aun cuando la no supresión de la copia básica de alguno de los datos del contrato de trabajo escrito fuera reconducible, en principio, a uno de los supuestos tipificados como intromisión a la intimidad personal, la circunstancia de que ello estaría autorizado expresamente por la Ley impediría necesariamente su calificación efectiva como intromisión ilegítima a la intimidad personal. Dicho de otro modo: «la remisión a la Ley es puramente teórica, en el sentido de que no cabe extraer de ella contenido ni consecuencia alguna»<sup>11</sup>.

## B) CONTENIDO DEL CONTRATO Y PRIVACIDAD DEL TRABAJADOR

19. La Ley 2/1991 establece, como hemos visto antes, dos excepciones al contenido de la copia básica. La primera ceñida a datos concretos (número del DNI, domicilio y estado civil); la segunda, genérica, referida a «*cualquier otro dato que pudiera afectar a la intimidad personal*», y todo ello «*con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente*».

Vemos, pues, que lo que la Ley establece, literalmente, es que la copia básica refleje todos los datos del contrato, con exclusión de los que, genérica e indeterminadamente, puedan afectar a la intimidad personal y de los que, *ex lege*, la afectan en todo caso y se mencionan expresamente. Por cierto, que, como con razón se ha dicho, «el rasgo común de las exclusiones expresas es la de ser exclusivamente datos personales, normalmente irrelevantes para el trabajo»<sup>12</sup>.

20. Sin embargo, la apelación a la intimidad como derecho que pudiera verse afectado por la información suministrada a los representantes de los trabajadores es insuficiente e inapropiada para con ello dejar de aportar aquellos datos que son absolutamente imprescindibles para el juicio de legalidad sobre la contratación (que es lo perseguido con el reconocimiento del derecho de información en la Ley 2/91). La garantía de cumplimiento de la finalidad de la norma sólo es posible si se suministran todos los

---

11 ALBIOL MONTESINOS y otros: «La Ley sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación: contenido, significación y trascendencia», *Revista de Trabajo* nº 100, *cit.*, p. 678.

12 GONZÁLEZ ORTEGA: «Información sobre los...», *cit.*, p. 663.

«datos» necesarios para permitir a quienes son sus destinatarios el juicio de adecuación legal que la norma reconoce. Es por ello que la intimidad actúa como límite muy desigual al derecho a ser informado en algunos datos del contrato según cuál sea la modalidad contractual objeto del mismo derecho de información. Desde luego, no parece probable que bajo la invocación de la intimidad pueda impedirse el conocimiento de datos cuya significación para el juicio de legalidad sean relevantes.

21. Pero, y yendo aún más lejos, la norma ni siquiera pide que se omitan en todo caso unos concretos datos que pudieran considerarse irrelevantes para determinar la adecuación del contrato a la legalidad<sup>13</sup>. Esa prudente actitud del legislador se explica porque el juicio de valor acerca de lo que sea irrelevante o no a los fines de la norma no puede emitirse con vocación de generalidad, es decir, con validez para todos los contratos. Así, por ejemplo no sería certero afirmar que algunos datos personales tales como la edad («el conocimiento de la edad puede ser un elemento decisivo a la hora de examinar —y de concertar— un contrato para la formación o para el fomento del empleo de mayores de 45 años») una titulación académica o su fecha de obtención («de inexcusable examen a la hora de comprobar la legalidad de un contrato en prácticas»), o la minusvalía del sujeto (como elemento legitimador de determinadas modalidades de contratación), «deban descartarse con carácter genérico e incondicionado» de la copia básica<sup>14</sup>.

22. Luego la determinación de si está o no afectada la intimidad personal del trabajador por la revelación de todos o algunos de los datos de su contrato laboral ha de llevarse a cabo *in natura*, en base a la propia funcionalidad y naturaleza de tal derecho individual.

Todas estas reflexiones conducen a la conclusión última de que lo que se plantea es «un eventual problema de equilibrios entre dos intereses enfrentados»<sup>15</sup>, el del trabajador a ver garantizada su intimidad personal, y el de la

---

13 ALBIOL MONTESINOS y otros: «Información sobre...», *cit.*, p. 679 creen «harto difícil imaginar dato alguno del contrato que no admita una valoración desde la perspectiva de la legalidad vigente».

14 En este sentido GALIANA MORENO y SEMPERE NAVARRO: *El control sindical...*, *cit.*, p. 80.

15 TUDELA CAMBRONERO y VALDEOLIVAS GARCÍA: «En torno a la Ley sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación», *Revista de Trabajo* n° 100, *cit.*, p. 157.

representación legal<sup>16</sup> respecto del conocimiento de cuantos datos contractuales sean necesarios para enjuiciar la legalidad del contrato celebrado.

El Tribunal Constitucional ha señalado que la intimidad como ámbito exclusivo de la individualidad, decae cuando «se trasciende la esfera estrictamente personal para pasar al ámbito las relaciones sociales y profesionales»<sup>17</sup>. «La intimidad personal puede llegar a ceder en ciertos casos ante exigencias públicas, pues no es éste un derecho ilimitado», debiendo atenderse a una estimación de proporcionalidad entre el sacrificio del derecho y la situación en que se halla aquél a quien se le impone<sup>18</sup>.

23. Y es que, como reiteradamente viene advirtiendo el Tribunal Constitucional, «no existen derechos ilimitados» sino que todo derecho tiene sus límites; en lo que afecta a los derechos fundamentales, tales fronteras están fijadas por la Constitución por sí misma en algunas ocasiones, mientras en otras el límite sólo deriva de una manera mediata o indirecta de tal norma, en cuanto ha de justificarse por la necesidad de proteger o preservar no sólo otros derechos constitucionales sino también otros bienes constitucionalmente protegidos de la Ley no es otra que la de coadyuvar al cumplimiento de la legislación laboral<sup>19</sup>.

A la vista de todo ello es claro que el juicio sobre vulneración o no del derecho fundamental en juego ha de enfocarse sin perder de vista las finalidades perseguidas por la norma que se estudia. En este punto, pues, «el dato esencial ha de venir determinado por el hecho de que la eventual

---

16 PÉREZ AMORÓS: «Consideraciones sobre el derecho de información de los representantes legales de los trabajadores en la empresa sobre la celebración de nuevos contratos», *Revista de Trabajo* nº 100, cit., p. 275, entiende que el derecho de los representantes de los trabajadores es un derecho de naturaleza colectiva que defiende un interés también colectivo: no sólo el de los trabajadores, sino también el de los empresarios y ciudadanos en general. En esta eventual colisión de derechos «puede resultar interesante retener el dato de la posible preeminencia del derecho de naturaleza colectiva (...)».

17 STC 170/1987, de 30 de octubre, fundamento jurídico 4º, que se remite a la 73/1982, de 2 de diciembre, en cuyo fundamento jurídico quinto se señala que la intimidad personal no puede entenderse violada cuando se impongan limitaciones «como consecuencia de deberes y relaciones jurídicas que el ordenamiento jurídico regula».

18 STC 37/1989, de 15 de febrero, fundamento jurídico 7º.

19 Se trata de consolidada doctrina constitucional que puede verse, entre otras, en la STC 110/1984 (fundamento jurídico 5º); ver también STC 11/1981 (fundamento 7º); STC 2/1982 (fundamento 5º) y el ATC 642/1986 (fundamento 3º).

afectación que se pudiera producir por la aplicación de la LDI sobre el derecho a la intimidad de los trabajadores se realiza con ocasión del ejercicio de los derechos de información en la contratación, lo que, a su vez, no viene sino a concretar el derecho constitucional de participación de los trabajadores»<sup>20</sup>.

24. Pero, a la hora de considerar justificadas las restricciones que la Ley impone al derecho a la intimidad, junto a la finalidad de fomentar la participación de los trabajadores en la empresa, también puede entenderse que están en juego otros bienes o derechos consagrados en el texto constitucional, tales como la virtualidad del ordenamiento jurídico (art. 9.1), la promoción del individuo (art. 9.2), la libertad sindical y funciones del sindicato (arts. 7 y 28.1), el derecho al trabajo (art. 35.1) o la promoción del empleo (art. 40.1), entre otros<sup>21</sup>.

Por último, y como se ha venido diciendo a lo largo de toda la exposición, no podemos olvidar que la finalidad última de la Ley radica, precisamente, en coadyuvar al cumplimiento de la legislación laboral, tal y como manifiesta su propia Exposición de Motivos. Para la consecución de tal objetivo es claro que «cumplen un papel esencial las instancias de representación de los trabajadores» y que la Ley 2/1992 viene a robustecer sus facultades<sup>22</sup>.

## V. DOCTRINA DE LA SENTENCIA COMENTADA

25. La sentencia que suscita este comentario<sup>23</sup> no sólo recoge la mayoría de las reflexiones arriba apuntadas (aunque referidas y circunscritas, lógicamente, al tema objeto de debate en la litis), sin que deba olvidarse a este

---

20 TUDELA CAMBRONERO y VALDEOLIVAS GARCÍA: «En torno a la Ley sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación», *Revista de Trabajo* n.º 100, *cit.*, p. 158.

21 En este sentido GALIANA MORENO y SEMPERE NAVARRO: *El control sindical...*, *cit.*, p. 82; también GONZÁLEZ ORTEGA: «Información sobre...», *cit.*, p. 669.

22 En este sentido TUDELA CAMBRONERO y VALDEOLIVAS GARCÍA: «En torno a la Ley...», *cit.*, p. 158.

23 Recuérdese que, en la misma fecha, el TSJ dictó otra sentencia gemela de la comentada y que se trata de los primeros pronunciamientos de Tribunal Superior sobre el tema.

respecto que los trabajadores de la empresa demandada ostentan la condición de fijos discontinuos, sino que además confirma muchos de los temores que la doctrina adelantó como consecuencia de la imprecisión y opacidad de la Ley, tal y como se comprueba examinando la cuestión principal que se había suscitado.

Efectivamente, la principal cuestión planteada en el recurso, y resuelta por la sentencia del TSJ, se centra en determinar si la empresa demandada tiene o no obligación de consignar el nombre y apellidos del trabajador contratado (fijo discontinuo) en la copia de los contratos que entrega al Comité de Empresa, dando cumplimiento a lo dispuesto en el art. 1 de la Ley 2/1991.

26. Recordemos a este respecto, una vez más, cómo la copia básica que debe entregar el empresario a la representación legal de los trabajadores, habrá de contener *todos los datos del contrato* a excepción del número del DNI, el domicilio, el estado civil, y «cualquier otro dato que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/82, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal» (art. 1º, párrafo 2º de la Ley 2/91, de 7 de enero). Esto es, la copia básica del contrato no debe incluir datos que tengan relación con la intimidad personal de los contratantes, remitiendo a tal efecto a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Protección Civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Los datos que pueden afectar a la intimidad personal del trabajador cuyo contrato (copia básica) debe entregarse a los representantes legales para comprobar la adecuación de su contenido a la legalidad vigente «conforman un terreno ajeno al derecho de información en materia de contratación, reconocido a sus titulares, así como un contenido de ineludible respeto para la obligación empresarial garantizadora del ejercicio de aquel derecho»<sup>24</sup>.

27. Pues bien, de todo lo anterior hemos de concluir que «la identificación del trabajador a través de su nombre y apellidos no constituye un dato que, como norma general, deba de excluirse de la comunicación a efectuar a los representantes de los trabajadores. Siendo la concreción del nombre y apellidos del trabajador un requisito esencial del contrato de trabajo, en

---

24 RIVERO LAMAS y GARCÍA BLASCO: «Respeto a la esfera privada y derechos de información sobre la contratación laboral (Sobre los principios, las técnicas y los límites de la Ley 2/1991)», *Revista de Trabajo* nº 100, Madrid 1990, p. 767.

cuanto que identifica a una de las partes del mismo, es seguro que tal dato fue necesariamente valorado por el legislador y que su omisión entre las cuestiones respecto de las que no existe obligación de incluir en la copia básica<sup>25</sup> debe de conducir a proclamar que sí debe de incorporarse a ella; en apoyo de tal tesis vendría, además, la conocida dicción legal conforme a la cual dicha copia contendrá «todos los datos del contrato» menos los exceptuados<sup>26</sup>.

28. La dicción de la Ley, dejando al margen la delimitación del alcance del derecho a la intimidad, nos lleva a concluir que el contenido de la obligación empresarial consiste en el traslado de una copia<sup>27</sup> íntegra —salvo los datos legalmente excluidos— del contrato escrito<sup>28</sup>.

Y a partir de esa concepción amplia sobre el significado de la tan traída «copia básica»<sup>29</sup> queda clara la imposibilidad de imaginar un contrato de trabajo donde no aparezca el dato del nombre y apellidos de los sujetos que lo conciertan.

---

25 «Una copia básica del contrato es una copia del contrato de la que se han eliminado, si así se ha querido, los datos relativos a DNI, domicilio, y estado civil. Es el contrato con todos sus datos, menos éstos. Y menos 'cualquier otro dato que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/82, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal'», según la certera reflexión de ALONSO OLEA: «Sobre si el salario es 'dato... que pudiera afectar a la intimidad personal'», *Revista de Trabajo* n° 100, *cit.*, p. 382, comentando al respecto el artículo 1º, n° 1, párrafos 1º y 2º, de la Ley 2/1991, de 7 de enero.

26 Fundamento de Derecho Tercero.

27 La sentencia n° 333 del Juzgado de lo Social n° 4 de los de Murcia, de fecha 17 de julio, entiende que la copia básica del contrato ha de consistir en «una verdadera copia del original, duplicado o reproducción del mismo». La sentencia en cuestión es precisamente de la que trae su causa ésta que comentamos.

28 Ese es el parecer de los Profs. Albiol Montesinos, Camps Ruiz y García Ninet en la «Ley sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación»: contenido, significación y trascendencia, RT, n° 100, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1990, p. 677.

29 ESCUDERO RODRÍGUEZ: «Equívocos, limitaciones y virtualidad de la Ley 2/1991», *Revista de Trabajo* n° 100, *cit.*, pp. 115 ss., se muestra partidario de una interpretación amplia del contenido de la copia, argumentando que «dejando al margen la delimitación de alcance del derecho a la intimidad, considero que hay elementos suficientes en contra de una definición reductora del contenido o de una lectura a la baja del mismo. Y ello me lleva a concluir que en la copia básica deben de constar los elementos esenciales del contrato de trabajo, pero, también, todos aquellos que se pacten, aunque tengan un carácter accidental, con la salvedad de los que el art. 1.1 de la Ley 2/91 enumera expresamente».

29. Una vez que se ha accedido a la precedente conclusión (el nombre del trabajador ha de incorporarse a la copia básica del contrato), la cuestión se traslada a la discusión sobre si este dato afecta o no a la intimidad personal, de acuerdo con la citada Ley Orgánica.

Para despejar esta última incógnita, el primer paso a dar consistirá en identificar el contenido de la intimidad personal conforme a la Ley 1/82 que es la norma a la que remite la Ley 2/1991; a esa tarea ya se dedicaron algunas reflexiones con anterioridad, de modo que se está en condiciones de abordar frontalmente lo resuelto por la sentencia.

Para el TSJ de Murcia «el párrafo 2 del art. 1 de la Ley 2/1991, cuando faculta a la empresa para no comunicar cualquier otro dato que pudiera afectar a la intimidad personal, no permite a la empresa, con carácter general, omitir la mención del nombre y apellidos del trabajador contratado, de un lado, porque tal posibilidad debe de entenderse referida o bien a datos que ocasionalmente puedan figurar en los mismos, que el legislador no podido preveer ante la consideración de los requisitos básicos del contrato de trabajo, o bien a aquellos datos que en el caso concreto del trabajador contratado puedan suponer una intromisión ilegítima en tal derecho fundamental, de modo que su exclusión debería ser individualmente justificada»<sup>30</sup>.

30. Como ya hemos tenido ocasión de ver en otro lugar de esta exposición, la Ley 1/82, en su artículo 7, define las que se consideran intromisiones ilegítimas en el ámbito de protección delimitada por el art. 2 de la misma, entre las cuales, en relación con el derecho a la intimidad se consagran no sólo la colocación de dispositivos ópticos o de cualquier otro medio para grabar o reproducir la vida íntima de las personas, su grabación, registro, reproducción, la captación de la imagen en lugares o momentos de su vida privada, su reproducción o publicación (y otros supuestos, que no tienen relación con la comunicación del dato concreto que en el presente juicio se debate), sino también «la divulgación de hechos relativos a la vida privada de una persona o familia que afecten a su reputación o buen nombre, la revelación del contenido de escritos personales de carácter íntimo o la revelación de datos privados de una persona o familia conocidos a través de la actividad profesional del que los revela».

---

30 Fundamento de Derecho Quinto.

31. Lo anteriormente expuesto es conforme con la doctrina del Tribunal Constitucional que reitera que el derecho a la intimidad salvaguarda un espacio de intimidad personal y familiar que queda sustraído a la intromisión de extraños, pero sin que exista tal intromisión ilegítima en ese derecho fundamental cuando el problema trasciende de la esfera estrictamente personal para pasar al ámbito de las relaciones sociales o profesionales en las que se desarrolla su actividad. Tampoco puede considerarse violado tal ámbito o espacio cuando se imponen limitaciones al mismo como consecuencia de deberes y relaciones jurídicas que el ordenamiento regula<sup>31</sup>.

32. En lo que nos concierne, la comunicación del nombre y apellidos del trabajador contratado<sup>32</sup> no supone atentado alguno a su intimidad. La revelación de tales datos, a decir de la sentencia comentada, «tan sólo pone de manifiesto el ejercicio por el mismo de un derecho reconocido por el art. 35 de la Constitución Española, cuyo ejercicio no puede considerarse que afecte a la reputación y buen nombre de la persona ni, tampoco, cabe estimar que el ejercicio de tal derecho pertenezca a la esfera de su privacidad, puesto que pertenece al ámbito de las relaciones sociales y profesionales que implican no sólo la intervención de terceros, sino también de la Administración en virtud de los mandatos constitucionales de promover las condiciones favorables al progreso social y económico, la distribución equitativa de la renta regional y personal, una política orientada al pleno empleo y el mantenimiento de un régimen de seguridad social que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo, que se contiene en los arts. 40 y 41 de la Constitución Española»<sup>33</sup>.

31 En este sentido se manifiestan las sentencias constitucionales 170/87 y 73/82.

32 MONTOYA MELGAR: «El proyecto de Ley sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación», *Revista de Trabajo* n° 100, *cit.*, p. 387, da por descontado e indiscutible que «en la copia sí ha de figurar el nombre del trabajador». En el mismo sentido, SAGARDOY BENGOCHEA: «Derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación», *Ibidem*, p. 32, para quien «la enumeración de datos que quedan fuera de la comunicación de la copia básica del contrato peca de ingenuidad (...), pues carece de utilidad el gesto de la ley de proteger el secreto del DNI, domicilio, y estado civil del trabajador, desde el momento en que en el contrato aparecen nombre y apellidos del nombre del trabajador, que bastan y sobran para una perfecta identificación y para la imputación a su persona de todas las estipulaciones contractuales».

33 Fundamento de Derecho Sexto.

33. Llegados a este punto, quizás no estaría de más recordar, como ya se advertiera, que todo derecho, y también el de a la intimidad, está limitado, aparte de por otros derechos fundamentales, por la necesidad de preservar otros bienes constitucionalmente protegidos. La intimidad personal puede llegar a ceder en ciertos casos, y en cualquiera de sus diversas expresiones, ante exigencias públicas, pues no se trata de un derecho absoluto<sup>34</sup>.

34. Por último, la Ley debatida, como manifiesta su Exposición de Motivos, no tiene otro propósito que el de «fortalecer los derechos de información» al objeto de «evitar el fraude y los abusos en la contratación laboral».

Atendiendo a la finalidad de la Ley («comprobar la adecuación del contrato a la legalidad vigente», según declaración de su artículo primero), se percibe con claridad que una «copia básica» fuera de la identidad del asalariado sería inservible para alcanzar los fines perseguidos. Así lo entiende la resolución glosada, al afirmar que «la identificación del trabajador contratado resulta esencial no sólo para controlar el respeto de los derechos preferentes para ser llamado en cada campaña, en el caso de los trabajadores fijos discontinuos, sino también, para el control de cualquier otro derecho preferente para la contratación, como es el caso de los trabajadores en excedencia, o para el respeto de las normas que, en virtud de norma estatal o convenida colectivamente, regulen el acceso a la empresa y en general para impedir la contratación temporal sucesiva, en fraude de Ley; siendo, igualmente, fundamental para los representantes de los trabajadores el conocimiento de la identidad del trabajador contratado a efectos del control sobre la terminación de contratos al que de modo expreso alude el art. 64,

---

34 Piénsese, por ejemplo, en la protección de derechos constitucionales como los de participación en la empresa (art. 129), a la actividad sindical dentro de ella (art. 28), en la tutela de la actividad del sindicato en la defensa de los intereses de los trabajadores (art. 7), o del interés público en el cumplimiento de las normas laborales (art. 9), «para cuya virtualidad la información constituye un instrumento fundamental» (GONZÁLEZ ORTEGA: «Información sobre...», *cit.*, p. 669).

Asimismo, ver también TUDELA CAMBRONERO y VALDEOLIVAS GARCÍA: «En torno a la Ley...», *cit.*, p. 158; GALIANA MORENO y SEMPERE NAVARRO: *El control sindical...*, *cit.*, p. 82; ALBIOL MONTESINOS y otros: «La ley sobre derechos...», *cit.*, p. 679, entre otros.

1.5 del ET y para el ejercicio de su actividad de representación de los mismos»<sup>35</sup>.

35. Poniendo en relación el párrafo 2 del art. 1 de la Ley 2/91 con su párrafo tercero, según el que la copia básica debe ser firmada por los representantes de los trabajadores y, posteriormente, enviada a la oficina de empleo, se concluye que la constatación de la identidad del trabajador en dicha copia resulta esencial, «puesto que de otra forma no sería viable el control de los trabajadores desempleados por parte de la oficina de empleo, tanto a efectos estadísticos como para la protección económica y asistencial de la situación de desempleo, que constituye una de las finalidades de la remisión de dicha copia a las oficinas dependientes del INEM, a fin de dar cumplimiento al mandato constitucional contenido en el art. 41 de la Constitución»<sup>36</sup>.

Es preciso hacer notar que el nombre y apellidos del trabajador y su relación con la empresa es, incluso antes de la mencionada Ley, objeto de conocimiento por numerosas entidades y personas como Seguridad Social, Mutuas Patronales, Hacienda Pública, o de los Sindicatos a través del Libro de matrícula, listados de antigüedad, expedientes de Regulación de Empleo, etc. sin que al parecer violenten la intimidad de trabajador alguno<sup>37</sup>.

---

35 En similar sentido se pronuncia la sentencia de 17 de julio 1991 del Juzgado de lo Social nº 4 de Murcia (M.: Nogueroles Peña): «el nombre y apellidos del trabajador titular del contrato laboral debe figurar en la copia básica del mismo, pues su omisión contraría la finalidad de la ley (...) e impide el correcto ejercicio de la labor de vigilancia en el cumplimiento entre otras normas vigentes en materia de laboral de Seguridad Social y Empleo, que el art. 64 ET. encomienda como una de sus competencias al Comité de Empresa para salvaguardar los derechos del propio trabajador, también consagrados constitucionalmente (...), no debiendo olvidar que la protección de un derecho fundamental como lo es el derecho a la intimidad, recogido en el art. 18 del texto constitucional, sólo puede reivindicarse por su titular y que el concepto de derecho a la intimidad no debe ser interpretado en un sentido tan amplio que comporte consecuencias no queridas por el ordenamiento jurídico».

36 Así se afirma en el Cuarto fundamento jurídico de la sentencia comentada. La copia básica del contrato a la que la Ley se refiere, «necesita como requisito imprescindible la identificación del contratado, pues en caso contrario resultaría inútil la finalidad propuesta por la Ley» (Sentencia nº 337/1991, Juzgado de lo Social nº 1 de Murcia).

37 Sentencia nº 337 del Juzgado de lo Social nº 1 de Murcia, de 18 de julio de 1991 (M.: Sr. Álvarez Laita), Fundamento de Derecho Quinto.

En este mismo sentido se pronuncian Albiol Montesinos, Camps Ruiz, García Ninet, en «La Ley sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia

36. Desde luego, parece claro que la apelación a la intimidad como derecho que pudiera ser afectado por la información suministrada a los representantes legales de los trabajadores es insuficiente e inapropiada para con ella dejar de suministrar aquellos datos que son absolutamente necesarios para el juicio de legalidad de la contratación que se persigue con el reconocimiento del derecho de información en la Ley 2/91<sup>38</sup>.

En fin, la finalidad social de lucha contra el fraude y abuso en la contratación laboral, enerva cualquier resquicio que aun así pudiera quedar a efectos de intromisión en la intimidad, como así también lo hace el hecho de ser contenido mínimo de una obligación establecida por Ley<sup>39</sup>.

## VI. CONCLUSIONES

37. El problema suscitado es fiel reflejo de una de las características que presiden la ordenación de la Ley 2/1991, a saber, su propia ambigüedad y

de contratación»: contenido, significación y trascendencia, cit., pp. 678-679, donde el carácter notorio de los datos del contrato hace muy improbable a la vista de los pronunciamientos del TCo. «que la no supresión de aquéllos de la copia básica a entregar implique una actuación contraria a este derecho constitucional».

38 RIVERO LAMAS y GARCÍA BLASCO: «Respeto a la esfera privada...», cit., p. 771, para quienes «la garantía de cumplimiento de la finalidad prevista en esta norma exige que se informe de aquellos datos que permitan a sus destinatarios el juicio de adecuación legal que reconoce la norma, sin que una invocación general de la intimidad sea suficiente para justificar la ausencia de algunos datos que son relevantes a estos efectos».

En el mismo sentido, PÉREZ AMORÓS: «Consideraciones sobre el derecho...», cit., considera que suprimir de la copia básica las referencias completas sobre ciertas cláusulas contractuales generales, como por ejemplo el nombre del trabajador, «podría ser una práctica que incluso desvirtuara la propia Ley al imposibilitar que cumpliera la finalidad para la que ha sido dictada», ¿cómo un Comité puede cumplir con sus funciones de vigilancia en orden al cumplimiento del art. 5 del RD 1989/1984, si no conoce el nombre del trabajador contratado?, ¿qué sentido tendría la información sobre una prórroga de un contrato si no se conoce el titular beneficiado?».

39 Sentencia nº 337, Juzgado de lo Social nº 4 de Murcia, 18 de julio de 1991. González Ortega, Información sobre los contratos e intimidad, cit., p. 669, aun rechazando el carácter de íntimos de los datos contenidos en la copia básica de los contratos, entiende que caso de plantearse lo contrario la justificación habría que buscarla en la protección de los derechos constitucionales, lo que supondría una intromisión, aunque legítima, en la intimidad del trabajador.

vaguedad<sup>40</sup>. Esos contornos difusos se manifiestan cuando se trata de llevar a cabo la delimitación objetiva del contenido de la información, siquiera sea en un punto tan aparentemente inocuo como es el del nombre del trabajador.

La necesidad de desbrozar punto por punto el alcance de la norma, desde luego, complica la aplicación de la Ley y puede contribuir a relativizar su alcance, máxime cuando no se prevé un desarrollo reglamentario de la misma que precise la relación de datos a incluir en la reiterada copia básica<sup>41</sup>.

38. Por otra parte el litigio de referencia pone al descubierto que una de las cuestiones pendientes de resolución radica en determinar cómo saber qué datos son intromisiones en la intimidad del trabajador. Algunas opiniones —quizá extremas— han entendido que el carácter notorio de los datos del contrato de trabajo hace muy improbable que su reproducción constituye vulneración alguna del derecho a la intimidad<sup>42</sup>.

39. El conflicto de intereses latente en asuntos como el presente no puede recibir una solución general, sino que ha de resolverse atendiendo a los datos de cada concreto supuesto, conforme a reiterada doctrina constitucional.

40. En orden a la clarificación de estos problemas resulta sumamente útil atender a la finalidad de la norma; en este sentido no cabe duda alguna de que la copia básica ha de incorporar cuantos datos sean relevantes para comprobar la adecuación del contenido de la copia a la legalidad. En el caso que se ha expuesto, desde luego, es claro que la identidad del trabajador ha de aparecer reflejada en la copia básica.

Pero resulta imposible fijar un contenido «standard» que garantice en todos los casos las exigencias del derecho de información aludido<sup>43</sup>. El

---

40 En este sentido, por todos, ESCUDERO RODRÍGUEZ: «Equívocos, limitaciones...», *cit.*, p. 114.

41 En este sentido el episodio judicial resuelto por el TSJ no sería sino confirmación de los temores expresados en ciertos ámbitos sobre la inseguridad generada por la Ley en su propia aplicación.

42 En este sentido, por ejemplo, ALBIOL MONTESINOS y otros: «La Ley sobre derechos...», *cit.*, p. 678.

43 En este sentido RIVERO LAMAS y GARCÍA BLASCO: «Respeto a la esfera privada...», *cit.*, p. 771; GALIANA MORENO y SEMPERE NAVARRO: *El control...*, *cit.*, p. 87.

nombre y apellidos del individuo mantiene una clara finalidad identificativa y en tal consideración el uso de éste por la propia persona, o por otras personas en el ámbito de la empresa, entidades públicas o empresas privadas, en cuanto no trascienda de dicha finalidad no supone intromisión en la intimidad de la persona<sup>44</sup>.

41. En fin, no cabe duda de que estos episodios son consecuencia de la cómoda remisión efectuada por el legislador a «cualquier otro dato que pudiera afectar a la intimidad del trabajador» como objeto de exclusión de la copia básica, lo que desplaza el problema, primero hacia el empresario que ha de remitir la copia y establecer su contenido, y luego, en vía litigiosa, a la Jurisdicción<sup>45</sup>, lo que quizá no hace sino introducir un elemento adicional de complejidad en la aplicación de la norma, recibida no sin cierta hostilidad por el empresariado.

CARMEN SÁNCHEZ TRIGUEROS  
Prof. ayudante EU de Derecho del Trabajo

---

44 En este sentido sentencia de 18 de julio de 1991, del Juzgado de lo Social nº 1, ya citada.

45 En este sentido MONTOYA MELGAR: «El proyecto de ley...», *cit.*, p. 388.