

La especificación de la remuneración en la copia básica del contrato con la expresión “según pacto” es válida y respetuosa con las exigencias legales.

Ángel Arias Domínguez

Subdirector de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura

Resumen: *La pretensión de los representantes de los trabajadores para que se concrete en la copia básica del contrato la remuneración real que percibe el trabajador no es una exigencia que se deduzca del ET, cumpliéndose la obligación legal con la aportación de una copia del contrato en la que figure que la remuneración se percibe “según pacto”.*

Palabras clave: *Copia básica del contrato de trabajo. Remuneración “según pacto”.*

Abstract: *The claim of the workers' representatives to specify in the basic copy of the contract the actual remuneration that the worker receives is not required by the ET, fulfilling the legal obligation with the provision of a copy of the contract in which it appears that the Remuneration is received "according to the agreement".*

Keywords: *Basic copy of the employment contract. Remuneration "according to agreement".*

I. Introducción

La identificación en la copia básica del contrato de trabajo de la remuneración concreta y precisa que percibe el trabajador no es una exigencia que se deduce directamente del ET. Aunque es una pretensión recurrente por parte de los representantes de los trabajadores que se determine específicamente la remuneración real, hasta ahora el TS ha denegado siempre dicha pretensión, enmarcándose la resolución objeto de comentario en esta línea continuista.

La novedad de esta resolución, lo que la diferencia de otras de similar tenor (citadas como precedente en la propia sentencia), es la expresión que se adopta en la copia básica para concretar el salario: “*según pacto*”, en vez de otras aproximadas (“*según convenio*”) que se habían empleado en anteriores ocasiones. Aunque la expresión utilizada es diferente la conclusión jurisdiccional es idéntica: se cumple con la exigencia legal aportando una copia fidedigna del contrato en la que la determinación del salario venga especificado con el empleo de las referidas expresiones.

No se atiende a la alegación de los representantes de que tienen que existir otros acuerdos de naturaleza salarial que no han sido comunicado a los representantes, básicamente por entender que no existe indicio alguno que pueda hacer sospechar que se produce dicha práctica.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: Sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo (Sala Social).

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 580/2021, de 26 de mayo.

Tipo y número recurso o procedimiento: Recurso de casación núm. 189/2019.

ECLI: ES:TS:2021:2211.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excma. Sra. Dña. Concepción Rosario Ureste García.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El problema jurídico suscitado es fácil de enunciar y sencillo de resolver. Se trata de apreciar si la expresión que adopta la empresa para puntualizar en la copia básica (que entrega a los representantes de los trabajadores) la remuneración que percibe cada trabajador es acorde a la normativa legal vigente, concretamente al ET. La empresa utiliza para ello la expresión “*según pacto*”, que no es exactamente igual a otras que se han utilizado en otras ocasiones (y que también dieron lugar a problemáticas jurídicas interesantes que se resumen en la resolución objeto de comentario): “*según convenio*”, o “*según salario mínimo del convenio*”. En aquellos casos la resolución de la pretensión fue infructuosa, en este también.

La pretensión ya había sido desestimada por la SAN-SOC de 18 de octubre de 2019 (autos 203/2019) ahora recurrida, citando en su apoyo doctrina de esta Sala IV y del Tribunal Constitucional. En ella se precisaba que la copia básica de los contratos que se entregada a los representantes “*concuera con el contenido de tales contratos, sin que la normativa de cobertura imponga ampliar la obligación de información*”. Precisando, más detalladamente en relación con el salario, que la copia básica “*se limita a reproducir el de los contratos originales, que utilizan las modalidades, ‘según convenio’, ‘según pacto’, en otras ocasiones cuantifica el salario, y que no se acreditó que el salario reflejado en aquellos casos en los que se concreta no sea el real*”.

La resolución recurrida consideró como hecho probado, en relación con el salario que perciben los trabajadores, que la empresa “*se limita a reproducir el contenido de los contratos originales, que utilizan las siguientes modalidades: -‘35.000 € brutos’. Convenio colectivo de aplicación Cargil S.L.U. Convenio empresa. -‘SC 26.195,08 € brutos’. Convenio colectivo de aplicación Cargil S.L.U. Convenio empresa. -‘S/ Pacto’. Convenio colectivo de aplicación de Fabricación de alimentos compuestos para animales. -‘S/C. Pacto’. Convenio colectivo de aplicación Cargil S.L.U. Convenio empresa. -‘S.C. 17.930,88 € brutos’. Convenio colectivo de fabricación de alimentos opuestos [sic] para animales”; -‘17.035,72 € brutos’. Convenio colectivo de Cargil S.L.U. Convenio empresa”; -‘S/ convenio’. Convenio colectivo de Fabricación de alimentos compuestos para animales. -‘S/ Pacto’. Convenio colectivo de Fabricación de alimentos compuestos para animales”.*

Dos circunstancias interesantes deben subrayarse de este relato. En primer lugar, que de las ocho categorías profesionales que enuncia la empresa para organizar los diferentes grupos de trabajadores se utiliza la denominación “*según pacto*” en seis de ellas, añadiéndose a dicha especificación en dos la cifra económica concreta. Es decir, el empleo de la expresión es frecuente y reiterado, Y, sobre todo, en segundo lugar, que la empresa se dedica a reproducir de manera fidedigna el contenido de los contratos originales en la copia básica. Téngase en consideración que si se estimase el recurso, es decir si se considerase que efectivamente el contenido de la copia básica en relación con el salario es insuficiente por no concretarlo expresamente, se

estaría cuestionando también las menciones mínimas que debe contener el propio contrato de trabajo.

IV. Posición de las partes

La representación de los trabajadores pretende que se dicte sentencia en la que se declare el derecho a que en la copia básica de los contratos que entrega la empresa a los representantes se especifique la *“expresión del salario real pactado, no siendo válida la expresión según pacto”*.

La empresa, por su parte, aprecia que *“no es necesario concretar individualizadamente el salario de todos los trabajadores y que resulta suficiente informar respecto de los salarios por categorías y departamentos”*, salvo que el *“convenio colectivo estableciera otra cosa”* (que no es el caso), o bien que se hubieran expuesto por los representantes de los trabajadores algún argumento o justificación que reclamase que fuese necesario el conocimiento del salario real, circunstancia que no acontece. Añade, además, que cumple con las obligaciones legales al aportar exactamente la misma información en la copia básica que la que figura en el contrato de trabajo, y que *“nada más se le puede exigir si la copia básica es un fiel reflejo del contrato de trabajo”*. Si se aportasen más menciones que aquellas que figuran en el contrato se estaría incumpliendo, precisamente, la exigencia de aportar una copia *“básica”*.

El Ministerio Fiscal entiende improcedente la casación impetrada. Repara, sin embargo, empleado para ello las previsiones del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, -que se encontraban en vigor en el momento de promover el litigio-, que, en atención al espíritu y principios de esta regulación, el recurso *“podría ser estimado”*, al menos para que los representantes de los trabajadores puedan conocer *“si se cumplen los parámetros de la relación salarial entre trabajadores hombres y mujeres”*.

V. Normativa aplicable al caso

Artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores: *“El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.”*

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 del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro 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. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no

pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento”.

Artículo 2.º 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 dispone 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”.*

VI. Doctrina básica

El empleo de la expresión *“según pacto”* en la copia básica que se entrega a los representantes de los trabajadores para identificar cuál es la remuneración que percibe el trabajador es perfectamente acorde a las exigencias legales. Siempre y cuando -aunque se deduce implícitamente de la resolución, es conveniente subrayarlo- con la utilización de esa expresión se quiera hacer mención al acuerdo o convenio colectivo que sea de aplicación en la empresa o sector, no al acuerdo normativo entre partes (trabajador y empresario) que pueda regir, en su caso, el salario adicional que percibe el trabajador por encima de las exigencias legales y convencionales. Pues, aunque pueda ser cuestionable, parece plausible entender que la norma pretende que la representación de los trabajadores conozca la totalidad del salario que perciben todos y cada uno de los trabajadores, incluyendo, en su caso, aquella parte del mismo que se discipline, organice y cuantifique mediante pactos singulares entre el trabajador y el empresario.

Sin embargo, la empresa no está obligada a comunicar a la representación legal de los trabajadores, en cumplimiento de su obligación de suministrar una copia básica de los contratos que se formalizan por escrito, más menciones que las figuran en el contrato original, entre otras razones porque si así lo hiciese no estaría cumpliendo con el mandato legal. Se enmarca esta doctrina en la interpretación tradicional que a esta cuestión le ha dado la Sala IV del TS, básicamente en las SSTS-SOC 24.3.1998 (RC 2714/1997), y de 11.12.2003 (RC 63/2003).

Para atender la alegación de los representantes de los trabajadores de que deben existir otros documentos escritos suscritos entre las partes, necesariamente de origen contractual, implementando un pacto salarial adicional al mínimo legal y convencional, la resolución precisa que no puede entrar en dichas alegaciones por dos razones, en primer lugar, porque ningún indicio se ha acreditado al respecto por parte de la demandante, y, en segundo lugar, porque ningún dato fáctico permite suponer la existencia de dichos pactos complementarios.

Y, por último, en relación con la alegación del Ministerio Fiscal de que podría haberse estimado el recurso para conocer si se cumple la relación salarial entre hombre y mujeres en atención a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, la resolución precisa, en primer lugar, que de ningún dato puede extraerse una conclusión que pudiera sostener que en el litigio concreto se hubiera incumplido las exigencias que derivan de dicha norma, y, en segundo lugar, que la demanda formulada no se proyecta, en modo alguno, sobre las exigencias que desarrolla esta norma.

VII. Parte dispositiva

Se desestima el recurso de casación, y se confirma y declara la firmeza de la sentencia recurrida dictada por la Audiencia Nacional de 18 de octubre de 2019 (autos 203/2019).

VIII. Pasajes decisivos

La STS-SOC 24 de marzo de 1998 (rc 2714/1997) subraya que el empresario *“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. De obrarse así es cuando se ocultaría al Comité la posibilidad de comprobar si se estaba obrando o no correctamente”, añadiendo que 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”, concluyendo que “Ciertamente que con el proceder de la empresa demandada estableciendo en los contratos originales que salario, jornada y vacaciones serán los de convenio, acaba impidiendo al Comité valorar si las condiciones en las que se prestan los servicios corresponden o no con la legalidad vigente y, formando parte de ella, del propio convenio colectivo. Pero tal forma de proceder.../...no es objeto de este proceso. Como señala la sentencia recurrida, aquí se solicitaba que se declarase el derecho del Comité a que en la copia básica que se le entregue figuren determinados datos. Y, en la medida que tales datos no figuran en los contratos originales, no es posible incluirla ahora como forma”.

La STS-SOC de 11 de diciembre de 2003 (rc 63/2003) en relación con el contenido concreto de la obligación empresarial precisa “al plantearse la disyuntiva de si resultaba cumplida expidiendo un documento que portase lo fundamental del contrato, o si era preciso trasladar una copia íntegra del contrato (con la salvedad de los datos legalmente exceptuados)” precisa que “conforme al primer criterio hermenéutico, contenido en el art. 3 del Código Civil, cuál es el de interpretación de las normas ‘en el sentido propio de sus palabras’, que la palabra copia, según uno de los sentidos del diccionario de la Real Academia Española, significa: ‘reproducción literal de un escrito’, o ‘cada uno de los ejemplares que resultan de reproducir una fotografía, una cinta magnética, un programa informático, etc.’. Este significado deriva, también, de una parte, del concepto unitario que ha de tener la copia, que deben recibir no solamente los representantes de los trabajadores, sino la oficina de empleo y a la que, además, pueden tener acceso, con la obligación de sigilo, ‘los órganos de participación institucional, que reglamentariamente tengan tales facultades’ (art. 8.3.b) ET), pues sería ilógico, a falta de distinción legal expresa, que el mismo vocablo de ‘copia’ tuviera diferente contenido según los órganos destinatarios de su recepción o consulta.

La calificación de ‘básica’ no desvirtúa el sentido antedicho, sino que puede servir para complementarlo; básico, según también el diccionario de la Real Academia Española, equivale a “fundamental” o “perteneciente a la base o bases sobre la que se sustenta una cosa” y, con referencia al caso concreto puede significar que la copia se extiende a todo el contrato celebrado, salvo los datos expresamente excluidos”.

La STS-SOC de 19 de febrero de 2009 (rc 6/2008), perfilando el contenido de la obligación precisa que deben aportarse en la copia básica “todos los datos del contrato a excepción del número del DNI, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982 de 5 mayo, pudiera afectar a la intimidad personal, sin que en aquel supuesto el convenio aplicable ampliase en este ámbito los derechos establecidos en tal Ley”.

Por último, con respecto a la alegación de que “resulta evidente que tiene que existir otro documento escrito (cuya naturaleza es lógicamente de contrato de trabajo) donde conste ese pacto salarial”, la resolución precisa que “nada ha acreditado al respecto” y que ningún “dato fáctico permite sostener la existencia de pactos complementarios o modificativos de los contratos inicialmente suscritos...”

IX. Comentario

La pretensión de que en la copia básica figure el salario real percibido por los trabajadores es una tradicional aspiración de la representación legal. En numerosas ocasiones se ha sostenido esta reivindicación impugnando aquellas prácticas en las que se indicaba en la copia básica que se percibía el salario “según convenio”. Se entiende que el salario que percibe al trabajador es un dato esencial del contrato de trabajo, “a cuyo conocimiento tienen derecho los representantes legales de los

trabajadores”, todo ello con el propósito, naturalmente, de velar por los intereses individuales y colectivos, de los trabajadores.

Con la primera premisa del razonamiento se puede estar al ciento por ciento de acuerdo, con la segunda, no tanto, o, por mejor decir, no en todas las consecuencias que se deducen de su enunciación.

Es evidente que el salario es un elemento fundamental del contrato (la ‘circunstancia’ orteguiana, que coincide con la causa del contrato), y el aseguramiento por parte de la representación legal de los trabajadores de que éste es acorde a la categoría profesional del trabajador dentro del convenio que sea de aplicación es una garantía de funcionamiento del propio contrato de trabajo, y del propio sistema económico laboral. Ahora bien, con la afirmación de que es imprescindible conocer cual es el “*salario real*” que percibe el trabajador, es decir, la cuantificación económica ‘contante y sonante’ que remunera sus servicios profesionales, si es que realmente percibe una remuneración superior a la mínima del convenio colectivo que sea de aplicación, no se está muy de acuerdo. Básicamente por dos razones.

En primer lugar, porque la copia básica no es una copia fidedigna del contrato de trabajo, es, simplemente, un instrumento, un mecanismo, que asegura que los trabajadores -en lo que ahora nos importa: el salario- van a percibir la remuneración legal aplicable según la normativa vigente y el convenio colectivo de aplicación. Y esta función sí se asegura, plenamente además, aunque se hurte a la representación legal la parte del contrato en la que figuran los pactos y singulares condiciones a los que, siempre respetando el mínimo de derecho necesario legal y convencional, hubieran podido llegar, en la parte normativa del contrato, trabajador y empresario.

Entiendo, en definitiva, que lo que debe asegurar la representación de los trabajadores es que el trabajador perciba el salario mínimo al que tiene derecho según la aplicación de la ley y el convenio colectivo, sin necesidad de que conozcan aquella parte adicional del salario que ha sido acordada entre trabajador y empresario. No tiene, en definitiva, que conocer el salario real, sino asegurarse de que el trabajador recibe el salario mínimo (legal o convencional), que son cosas distintas. Téngase en cuenta, además, que la copia es “*básica*”, es decir, que debe aportar las menciones esenciales del contrato, no la de carácter complementario, como lo es, en el contrato de trabajo, el pacto adicional en que se pacta una remuneración adicional a la mínima del convenio.

Porque, en segundo lugar, y aunque se ha entendido de manera distinta en numerosas ocasiones [verbigracia en la STS-SOC19.2.2009 (RC 6/2008)], el tenor del art. 2.º uno de la LO 1/1982 puede dar juego a considerar que el salario que percibe el trabajador es una cuestión que afecta a la intimidad del trabajador, básicamente porque la delimitación de cuál debe ser el ámbito objetivo de protección de la intimidad se delimita, entre otros parámetros, por el “*ámbito que, por sus propios actos, mantenga cada persona reservado para sí misma o su familia*”, lo que quizá permitiera elevar la negativa del trabajador a que se comunique dicha remuneración adicional pactada singularmente para él en un óbice infranqueable para que el empresario puede comunicar el salario real del trabajador.

No nos referimos, obviamente, al salario que, siendo superior al mínimo legal, reciba el trabajador por aplicación directa de una de las previsiones del convenio, que tiene que ser comunicado en todo caso, sino únicamente del que específicamente se pacta, en la parte normativa del contrato, entre el trabajador y el empresario en atención a razones que no tienen por qué ser explicadas ni comunicadas a los representantes. Razonando en absurdo podríamos preguntarnos si para la defensa de los derechos de los trabajadores es necesario que se comunique a la representación legal el acuerdo al que han llegado el trabajador y el empresario para que se le reserve al trabajador una plaza de aparcamiento de vehículos en la sede de la factoría en la que trabaja si el convenio colectivo nada regula con respecto a esta cuestión.

Y esta es la senda por el que se desliza otra de las argumentaciones de la representación legal, al argüir que *“resulta evidente que tiene que existir otro documento escrito (cuya naturaleza es lógicamente de contrato de trabajo) donde conste ese pacto salarial”*. Sin embargo, la pretensión es desestimada de forma directa y nítida al precisar que sobre la existencia de dicho pacto *“nada ha acreditado al respecto”*, y que *“ningún dato fáctico permite sostener la existencia de pactos complementarios o modificativos de los contratos inicialmente suscritos...”* Hubiera sido interesante comprobar cómo habría razonado la resolución si verdaderamente se hubieran aportado indicios de que dicha remuneración adicional existe, aunque quizá no fuese aventurado sostener que se hubiera entendido necesario incluir dicha mención en la copia básica. Esa es la línea que se ha mantenido hasta ahora, y a la que se incorpora la resolución comentada.

Y, sin embargo, puede apreciarse una interpretación ligeramente distinta. Más que nada porque la exigencia de comunicar la copia básica sólo lo es en el momento inicial de la contratación, no para cualquier otro sucesivo o posterior, como pudiera ser, por ejemplo, el día después para adicionar al contrato cláusulas adicionales que pretendan implementar una remuneración adicional para un trabajador en concreto. Porque la copia básica debe entregarse en el momento de la contratación, no en el de la novación del contrato, o el establecimiento de prórrogas.

Porque aunque es totalmente cierto que la STC 142/1993, de 22 de abril entendió plenamente constitucional la norma que introdujo la exigencia de aportar la copia básica (Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación)^[1], no lo es menos que ni formuló, en puridad, un concepto de *“intimidación económica”* en relación con el salario (como sí lo aborda en relación con los datos bancarios y su fiscalización por la hacienda pública la STC 110/1984), ni afrontó específicamente la perspectiva aquí comentada. Sólo de manera indirecta se refiere a estas cuestiones en los fundamentos jurídicos 8ª y 10º, aunque sin desechar radicalmente la posibilidad de entender vedado al conocimiento de los representantes de los trabajadores del pacto salarial individual suscrito entre trabajador y empresario. Apréciase que la resolución cuenta con un voto particular discrepante, que formuló el Magistrado Don José Gabaldón López, que entendía que estamos en presencia de una norma inconstitucional por dos razones. En primer lugar, porque supone comunicar a *“otros particulares.../...una completa información sobre los contratos de todos sus compañeros”*; y, en segundo lugar, porque las retribuciones del trabajador *“constituyen una parte de lo que es esfera de su intimidad reservada para otras personas particulares”*. Aunque los votos particulares tienen el valor que tienen, el camino interpretativo por el que se desliza es muy interesante, y ahora, pasados los años, pueda proporcionar otra lectura de la exigencia legal.

Es evidente que la perspectiva que a esta cuestión van a proyectar las reglas del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, va a obligar que se modifique sustancialmente la conclusión a la que llega la resolución objeto de comentario, seguramente reforzando el derecho a la entrega de documentación, y ampliando el ámbito objetivo sobre lo que se informa.

La alegación que realiza el Ministerio Fiscal para intimar la estimación del recurso en relación con que la representación legal de los trabajadores conozca si se cumplieron las exigencias que dicha norma impone fue desestimada, porque ningún *“elemento permite sostener en el presente litigio que la parte demandada hubiera incumplido esa exigencia, ni la demanda formulada se proyecta en modo alguno sobre la misma”*. Sin embargo, la propia resolución insinúa que se comparte esta perspectiva, aunque no puede entrarse en el fondo de las alegaciones, por elementales razones de congruencia procesal. No parece dudoso, sin embargo, que la exigencia que se implementa en el art. 28.2 ETR de llevanza empresarial de un *“un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por*

grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor”, con el objeto de que las personas trabajadoras tengan “derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa” va a exigir un conocimiento muy detallado de los salarios de todos los trabajadores por parte de la representación legal, imponiendo, probablemente sin excepciones, la aportación empresarial de toda la información relativa al salario real de todos los trabajadores, conteniendo, en definitiva, todos los pactos y condiciones que lo configuran, incluyendo las de origen contractual, porque el cumplimiento del objetivo de la norma sin esa información se vería radicalmente impedido.

X. Apunte final

En tiempos de ‘big data’, sistemas de almacenamiento de información, códigos QR (que compactan información en un centímetro cuadrado de papel), y, sobre todo, en tiempos de acceso directo, rápido y fidedigno al texto autenticado del convenio colectivo por parte de los representantes de los trabajadores, seguimos empleando el ‘papel’ para transmitir información significativa.

Probablemente porque es el mecanismo que asegurar con mayor facilidad que la representación legal de los trabajadores va a conocer el tipo de información que se suministra con la copia básica. Probablemente porque lo ‘pequeño’, lo del ‘día a día’ no queda cubierto por ‘San Google’, paradoja gráfica de que el progreso informático y telemático no alcanza a todos los ámbitos, ni siquiera a los más importantes. Puedes conocer el texto del convenio colectivo de los bomberos de Nueva York, pero no cuándo se cobra en la empresa de la esquina de tu pueblo. Y no es casualidad que sea este dato -la remuneración- el que sea más opaco a la transparencia que pretende la copia básica.

Desde su introducción en 1991 la obligación de suministrarla ha permanecido como parte esencial de las obligaciones burocráticas que el empresario debe cumplir al formalizar cualquier nuevo contrato de trabajo. Y parece que el mecanismo es eficaz y operativo, pues la fórmula se ha vuelto a ensayar en otras ocasiones: en el pacto de horas complementaria en los trabajos a tiempo parcial, y más recientemente en el art. 2.1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, cuando entiende como obligación formal que la empresa entregue “a la representación legal.../...una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo.../...pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores”.

La información que suministra la copia básica se utiliza constantemente, tiene utilidad para el fin pretendido, y no parece que puede erigirse en un óbice burocrático de tal calibre que obstaculice o impida la contratación de nuevos trabajadores. El único punto oscuro, el más difícil de compaginar con la intimidad de los trabajadores, es el remuneratorio, que parece querer escapar a la dinámica informativa que pretende la copia básica.

La fórmula de compromiso que mantiene el TS entre el derecho a la intimidad en su vertiente salarial y el suministro de la información que pretende la copia básica no parece del todo satisfactoria, y, como se ha comentado *supra*, probablemente vaya a experimentar un transparente giro con la aplicación operativa del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, pues sin el conocimiento real y preciso de cuánto se remunera concretamente a los trabajadores va a ser muy difícil que sus propósitos y fines lleguen a buen puerto. Es imposible conseguir “la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres” (art. 3), o garantizar la “igual retribución por trabajo de igual valor” (art. 4), o la llevanza de un “registro retributivo” (arts. 5 y 6), o de una “auditoria retributiva” (arts. 7 y 8), sin un conocimiento exhaustivo y detallado, trabajador por trabajador, de cuál es la remuneración que le abona la empresa.

Particular interés tiene la herramienta que suministra el art. 9 en relación con la “*Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos*”, pues exige (no sólo permite) que “*las mesas negociadoras de los convenios colectivos*” se aseguren (- “*deberán asegurarse*”-), dispone expresamente el precepto) que “*los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor*”. El compromiso de conocer el salario real de cada trabajador tiene, en esta exigencia, un fundamento adicional a la genérica vigilancia de la legalidad retributiva antidiscriminatoria, pues se requiere una información muy precisa para el cumplimiento de una obligación que le impone la norma a la representación legal de los trabajadores.

Referencias:

1. ^ Véase al respecto el comentario a la misma, que sigue de plena actualidad, de MONTOYA MELGAR, A.: “Derecho ‘colectivo’ de información versus derecho individual a la intimidad”, en VV. AA. (Dir.: ALONSO OLEA, M., y MONTOYA MELGAR, A.): *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, Civitas, Tomo: XI, Madrid, 1994, pp. 352 y ss.