

## RESUMEN

*El Tribunal Constitucional desestima el recurso de inconstitucionalidad promovido por 88 Senadores contra la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación. Al hilo del contenido de dicha Ley, el TC estudia los deberes de información a cargo del empresario y el deber de secreto de los representantes legales que en la empresa tengan conocimiento de la copia básica de los contratos de trabajo. De la opinión de la mayoría disiente un Magistrado, el cual se pronuncia mediante voto particular, entendiendo que la Ley vulnera el derecho fundamental a la intimidad, así como la libertad de sindicación y la libertad de empresa.*

## CLASIFICACIÓN POR CONCEPTOS JURÍDICOS

Tecnologías de la información y comunicación (TIC)

La protección de datos personales en el ámbito laboral

Datos de carácter personal

Consideraciones generales

## FICHA TÉCNICA

Comentarios

Aplicada por Consideraciones generales

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El presente recurso de inconstitucionalidad se dirige contra varios preceptos de la L 2/91 de 7 enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, los arts. 1.1, 1.2, 1.3, 2 y la disposición adicional única. Sin embargo, los problemas de constitucionalidad que se suscitan afectan en rigor al art. 1.1 de dicha Ley, y la impugnación de los otros preceptos se produce -como se reconoce expresamente para los núms. 2 y 3 art. 1 y el art. 2- por su conexión con dicho art. 1. 1. Tal conexión resulta también evidente respecto a la disposición adicional única, que se limita a establecer las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley.

En su primer párrafo, el art. 1.1 L 2/91 establece el deber del empresario de entregar a la representación legal de los trabajadores una "copia básica" de todos los contratos de trabajo que celebre y que deban formalizarse por escrito -con la excepción de los relativos a las relaciones especiales de alta dirección sobre los que dispone un deber de notificación-. En el pfo. 2º se establece el contenido de la "copia básica" en los siguientes términos:

"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, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la LO 1/82 de 5 mayo, pudiera afectar a la intimidad personal."

Hemos de centrar nuestra atención en el examen de constitucionalidad de dicho artículo que, a juicio de los Senadores recurrentes, resultaría contrario a los arts. 9.3, 18.1, 28.1, 81.1 y 96 de la Norma fundamental. La mayor parte de la argumentación se centra en la incompatibilidad del precepto con el art. 18.1 CE, y a ello hemos de dedicar la mayor atención, no sin antes examinar someramente las demás objeciones de inconstitucionalidad, comenzando por las de tipo formal que afectan además a la Ley en su conjunto.

Segundo.- Sostienen los recurrentes que la L 2/91 es contraria al art. 81.1 CE por haber invadido un campo constitucionalmente reservado a la Ley Orgánica, ya que la Ley recurrida afectaría a dos derechos fundamentales, el derecho a la intimidad personal y el derecho a la libertad sindical en su vertiente negativa, debiendo haberse adoptado por ello una Ley Orgánica para regular esta materia que afecta al desarrollo de derechos fundamentales. Como hemos dicho, entre otras, en la STC 161/87 la reserva de Ley Orgánica, que ha de ser interpretada restrictivamente, establecida en el art. 81.1 CE respecto de las normas relativas al desarrollo de los derechos fundamentales, "tiene una función de garantía adicional que conduce a reducir su aplicación a las normas que establezcan restricciones de esos derechos o libertades o las desarrollen de modo directo, en cuanto regulen aspectos consustanciales a los mismos, excluyendo por tanto aquellas otras que simplemente afectan a elementos no necesarios sin incidir directamente sobre su ámbito y límites" (STC 101/91, f. j. 2º).

A la luz de esta doctrina, es claro que la L 2/91, y en especial su art. 1.1, no es contraria al art. 81.1 CE, por no haber invadido el campo constitucionalmente reservado a la Ley Orgánica, pues no tiene por objeto desarrollar o regular el ejercicio de derechos fundamentales, y se limita a establecer unos determinados deberes empresariales de información en favor de los órganos de representación del personal, materia que en modo alguno puede entenderse desarrollo o restricción de derechos fundamentales o regulación de aspectos consustanciales de los mismos, tanto en lo que se refiere al derecho de libertad sindical como en lo que se refiere al derecho a la intimidad, que es límite externo a la regulación contenida en la Ley, que incluso hace expresa reserva del mismo, pero no materia regulada por ésta.

Tercero.- De igual modo ha de rechazarse que los preceptos impugnados de la L 2/91 contradigan el art. 96.1 CE. Los recurrentes basan esta afirmación en la circunstancia de que la Ley, a su juicio, pretende sustituir la actuación de la Inspección de Trabajo por la de los representantes legales de los trabajadores y, con ello, deroga lo establecido en el Convenio 81 OIT. Como ha afirmado este Tribunal, la mera contradicción de una ley y un tratado no implica que aquélla sea contraria al art. 96.1 CE (STC 28/91, f. j. 8º). No corresponde a este Tribunal determinar la compatibilidad o no de un precepto legal con un Tratado internacional, ni éstos pueden erigirse en normas fundamentales y criterios de constitucionalidad (SSTC 49/88, 84/89 y 47/90). Por ello, este Tribunal no debe entrar a analizar si la L 2/91 contradice el Convenio 81 OIT por impedir ejercer a la Inspección de Trabajo las funciones que, de acuerdo al convenio 81 OIT, le corresponden.

En consecuencia, la presunta contradicción entre la Ley impugnada y la normativa de la OIT no autoriza para sustentar una pretensión de inconstitucionalidad de aquélla.

Cuarto.- También ha de rechazarse la alegación de los recurrentes de que el art. 1.1 y, en general, la L 2/91 es contraria al art. 9.3 CE, por vulnerar el principio de seguridad jurídica.

Las insuficiencias u omisiones de la Ley, sus "muchas y sustanciales interrogantes" en la que los recurrentes basan este motivo de impugnación, no afectan al principio de seguridad jurídica en la interpretación que del mismo viene haciendo la jurisprudencia constitucional, según la cual "sólo si, en el contexto ordinamental en que se insertan y teniendo en cuenta las reglas de interpretación admisibles en Derecho, el contenido o las omisiones de un texto normativo produjeran confusión o dudas que generaran en sus destinatarios una incertidumbre razonablemente insuperable acerca de la conducta exigible para su cumplimiento o sobre la previsibilidad de sus efectos podría concluirse que la norma infringe el principio de seguridad jurídica" (STC 150/90, f. j. 8º). Es claro que las cuestiones y dudas que plantean los recurrentes sobre la interpretación de la norma son susceptibles de obtener cumplida respuesta atendiendo a la finalidad de la Ley y a las reglas generalmente aplicables en el ordenamiento jurídico laboral por los Jueces y Tribunales. El empresario, sujeto afectado por las obligaciones que se establecen en la Ley, puede reconocer fácilmente la existencia de aquéllas, su alcance y el procedimiento para cumplirlas así como las consecuencias que pueden seguirse de su incumplimiento. De este modo, la norma impugnada no crea una "incertidumbre razonablemente insuperable", contraria al art. 9.3 CE.

Quinto.- Según los recurrentes, la L 2/91 y, en particular, su art. 1.1, es contraria al derecho de libertad sindical en su vertiente negativa consagrado en el art. 28.1 CE por suponer una presión indebida en favor de la afiliación sindical y, por ello, en perjuicio de aquella libertad.

Como hemos dicho en la STC 68/82, el derecho de libre sindicación que consagra el art. 28 CE incluye la libertad sindical negativa, en la que se comprenden "tanto las obligaciones directas como las indirectas y tanto las genuinas obligaciones de sindicación como las medidas de presión que al disfrute de la libertad se puedan oponer" (f. j. 3º). No cabe, pues, establecer ningún tipo de monopolio sindical del empleo, que atente al derecho a la libertad sindical, ni limitar el derecho o facultad del trabajador de no afiliarse a un sindicato, o de afiliarse a uno que no sea el de su elección, pero asegurada esa libertad negativa, el art. 28.1 CE no impide medidas legales de favorecimiento de la sindicación, teniendo en cuenta también el papel que el art. 7 CE reconoce a los sindicatos de trabajadores.

Favorezca o no, lo que sería cuestionable, la Ley impugnada la afiliación al sindicato, en modo alguno la misma puede considerarse como un medio o mecanismo de presión para forzar la afiliación a unos determinados sindicatos, ni como un límite al ejercicio pleno de la libertad sindical negativa, y ello al margen de que los sindicatos no estén contemplados directamente como titulares del derecho a la información reconocidos en la Ley, que se establece en favor de los delegados de personal y el Comité de Empresa, y solo se extiende a los delegados sindicales en virtud del art. 10.3 LOLS.

El que las representaciones legales se encuentren fuertemente sindicalizadas no es óbice a lo anterior, pues de ello no se deduce que la L 2/91 suponga una constricción a los trabajadores en su libertad de no afiliación. El mero hecho de atribuir competencia a los sindicatos y de potenciar su actuación en desarrollo del art. 28.1 CE no resulta contrario a la libertad sindical negativa, que no puede operar como restricción de la primera, en tanto que se asegure el espacio efectivo del ejercicio de la libertad. Los recurrentes aluden más bien al riesgo de que se utilice la Ley con una finalidad limitativa de la libertad sindical negativa, pero no tienen razón cuando sostienen que no existen mecanismos para garantizar que tal uso indebido no se va a producir o que en su caso no será sancionado; la protección de la libertad sindical, tanto en su vertiente positiva como en su vertiente negativa, está adecuadamente garantizada de nuestro orden sustantivo (arts. 17 ET y 12 LOLS) y procesal (arts. 174 y ss. LPL), incluyendo, como resulta obvio, la posibilidad de acceso en su caso al recurso de amparo.

Por consiguiente, ha de excluirse que el art. 1.1 Ly2/91 viole el derecho a la libertad sindical, del art. 28.1 CE en su vertiente negativa.

Sexto.- El núcleo central del presente recurso está constituido por la impugnación del art. 1.1 L 2/91 por ser contrario al derecho a la intimidad personal y familiar consagrado en el art. 18.1 CE, y ello en la medida en que autoriza que los representantes legales accedan a ciertos datos establecidos en estos contratos de trabajo afectados por la disposición impugnada que han de reputarse pertenecientes a la esfera íntima de los trabajadores, que incluiría también los aspectos económicos de la vida privada del trabajador, y ello sin justificación suficiente o sin respetar el principio de proporcionalidad.

Los recurrentes basan su impugnación exclusivamente en la lesión del derecho a la intimidad del trabajador, parte en el contrato, cuya "copia básica" ha de entregarse a los representantes legales del personal. No cuestionan la legitimidad constitucional de la finalidad perseguida por la Ley, que se deduce de su Exposición de Motivos y de su articulado, evitar el fraude y los abusos en la relación laboral y asegurar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente. Tampoco cuestionan que el establecimiento de un deber de información sea una medida adecuada para conseguir esa finalidad, pero la consideran desproporcionada por entender que para alcanzar tal finalidad existirían otros medios más respetuosos de la intimidad del trabajador.

De acuerdo a ese planteamiento, hemos de examinar si el art. 1.1 L 2/91, y en función de los datos contenidos en la llamada "copia básica", desconoce el derecho a la intimidad personal y familiar del trabajador que reconoce el art. 18.1 CE.

Séptimo.- Del pfo. 2º art. 1.1 L 2/91 se deduce que la «copia básica» de los contratos afectados ha de contener, en principio, "todos los datos del contrato". Se establecen, sin embargo, dos tipos de excepciones. De un lado se excluyen expresamente "el número del documento nacional de identidad, el domicilio y el Estado civil" y, de otra parte, cualquier otro dato "que, de acuerdo con la LO 1/82 de 5 mayo, pudiera afectar a la intimidad", lo que incluye desde luego la divulgación de hechos relativos de la vida privada de una persona o familia conocido a través de la actividad profesional u oficial de quien los revela (art. 7.4 LO 1/82). La tacha de inconstitucionalidad se construye, pues, sobre los datos no excluidos de esa llamada "copia básica", en que pueden encontrarse datos que pertenecen a la esfera de intimidad de los trabajadores. De este modo, aunque el precepto impugnado aluda a la LO 1/82 como límite del deber de información empresarial, ello para los recurrentes sería insuficiente, en la medida en que el derecho a la intimidad del art. 18.1 CE comprende también el derecho a la intimidad en materia económica, que no se encuentra contemplada en la LO 1/82.

El atributo más importante de la intimidad, como núcleo central de la personalidad, es la facultad de exclusión de los demás, de abstención de injerencias por parte de otro, tanto en lo que se refiere a la toma de conocimientos intrusiva, como a la divulgación ilegítima de esos datos. La conexión de la intimidad con la libertad y dignidad de la persona implica que la esfera de la inviolabilidad de la persona frente a injerencias externas, el ámbito personal y familiar, sólo en ocasiones tenga proyección hacia el exterior, por lo que no comprende en principio los hechos referidos a las relaciones sociales y profesionales en que se desarrolla la actividad laboral, que están más allá del ámbito del espacio de intimidad personal y familiar sustraído a intromisiones extrañas por formar parte del ámbito de la vida privada (STC 170/87).

Del propio razonamiento de los recurrentes se deriva que para ellos sólo algunos datos contenidos en un contrato de trabajo podrían considerarse, como excepción, incluidos en el ámbito de reserva impuesto por el derecho a la intimidad, entendido como "ámbito propio y reservado frente a la acción y conocimiento de los demás, necesario -según las pautas de nuestra cultura- para mantener una calidad mínima de la vida misma" (STC 23 1/88, f. j. 3º).

La imposibilidad de incardinar estos datos en la esfera íntima de la persona del trabajador y de su familia es obvia cuando se han fijado con relación a las normas legales o convencionales aplicables al caso, dada la publicidad de las mismas. Lo mismo cabe decir de las cláusulas referidas al contenido de la prestación laboral, a las condiciones de trabajo y a la duración y a la modalidad contractual, materias éstas que exceden de la esfera estrictamente personal y entran en el "ámbito de las relaciones sociales y profesionales en que desarrolla su actividad" (STC 170/87, f. j. 4º).

Octavo.- Ello se reconoce implícitamente por los propios recurrentes, que centran su argumentación en la que denominan "intimidad económica". En rigor lo que se plantea en el recurso es el tema del derecho a mantener reservada la información relativa a las percepciones económicas, es decir, los salarios y demás percepciones establecidos singularmente en el contrato escrito, y que por ello sólo podrían ser conocidas por la representación del personal a consecuencia del deber de información que al respecto impone el precepto impugnado. Al decir de los recurrentes, y en la medida en que existe un derecho fundamental a la intimidad en sus aspectos económicos, la divulgación de los datos retributivos particulares de cada trabajador resultaría contraria al contenido esencial del art. 18.1 CE. Esta conclusión se fundamenta en la premisa de que el derecho fundamental a la intimidad comprende el derecho a mantener reservado, frente a cualquier intromisión, los datos económicos del individuo, y dentro de ellos el importe de las propias ganancias e ingresos. Premisa que, además, se pretende obtener de la propia jurisprudencia de este Tribunal y, en especial, de la STC 110/84.

La STC 110/84 no ha excluido que en la intimidad protegida en el art. 18.1 CE pueden incluirse también datos de carácter económico, pero cuya reserva a su vez puede limitarse, en el caso examinado, en favor de la Hacienda Pública. Pero la protección constitucional de la reserva de esos datos económicos 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.

Lo decisivo para determinar la licitud o ilicitud de esta circulación no es un incondicionado y absoluto derecho a la preservación de la reserva sobre los datos económicos sino la aptitud de éstos para, en un análisis detallado y conjunto, acceder a informaciones ya no atinentes a la esfera económica de la persona sino relativas directamente a su vida íntima personal y familiar. Este fenómeno ha sido destacado en nuestra STC 110/84 en la que se

ha advertido la posibilidad de que, en una sociedad tecnológicamente avanzada, a través del estudio sistemático de las actuaciones económicas de un determinado sujeto, pueda llegarse a reconstruir no ya su situación patrimonial sino el desarrollo de su vida íntima en el sentido constitucional del término.

Las retribuciones que el trabajador obtiene de su trabajo 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, y hay que descartar que el conocimiento de la retribución percibida permita reconstruir la vida íntima de los trabajadores. Al margen de que la L 2/91 se limita a imponer la obligación de incluir en la "copia básica" la retribución pactada en un único momento de la relación laboral -el de su inicio, pues las sucesivas modificaciones sólo son objeto de notificación (1.2 L 2/91), lo cierto es que el acceso a la información relativa a la retribución no permite en modo alguno la reconstrucción de datos del trabajador incluidos en la esfera de su intimidad. En este sentido, no puede olvidarse que, por sí solo, el dato de la cuantía retributiva, aparte de indicar la potencialidad de gasto del trabajador, nada permite deducir respecto a las actividades que, sólo o en compañía de su familia, pueda desarrollar en su tiempo libre. No es ocioso recordar que aun antes de la L 2/91 los salarios percibidos eran ya accesibles al conocimiento de los representantes de los trabajadores, en cuanto tales salarios sirven de base de cotización a la Seguridad Social, y dichos representantes pueden conocer y comprobar los correspondientes documentos de cotización (art. 87.3, O 23-10-86, y art. 95.3, O 8-4-92).

Noveno.- No obstante, si se admitiera, como hace el abogado del Estado, que la esfera protegida por el art. 18 CE pudiera extenderse más allá de lo íntimo para abarcar lo personal y, por tanto, que algunos de los datos económicos (en particular, los salarios por encima de convenios o condiciones particulares a que se refieren los recurrentes) recogidos en la copia básica pudieran estar, en algunos casos, incluidos en el ámbito de protección del art. 18.1 CE, el art. 1.1 L 2/91 no podría considerarse inconstitucional por esta sola circunstancia.

Como hemos dicho en la STC 73/82, el derecho a la intimidad personal no queda violado porque se impongan a la persona limitaciones de su libertad, como consecuencia de deberes y relaciones jurídicas que el ordenamiento regula (f. j. 5º), y la eventual limitación del derecho es constitucionalmente legítima siempre que se encuentre suficientemente justificada en la tutela de otros intereses por la Norma fundamental y no exija sacrificios de aquél que resulten desproporcionados a la finalidad perseguida.

Esta argumentación se enlaza con la que se basa en la interdicción de arbitrariedad del art. 9.3 CE, si bien ha de aclararse que el juicio de arbitrariedad respecto al legislador sólo aparecería si la norma impugnada careciera de "toda explicación racional" (STC 108/86, f. j. 18), sin que sea pertinente un análisis a fondo de todas las motivaciones posibles de la norma y de todas sus eventuales consecuencias (STC 65/90, f. j. 6º). La norma no carece de finalidad ni ésta puede considerarse en modo alguno irracional, en ello se agota el enjuiciamiento de su posible arbitrariedad, que la norma supera cumplidamente, pues, como se ha señalado en la STC 66/85, el juicio de proporcionalidad no puede hacerse con base en la interdicción de la arbitrariedad del art. 9.3 CE, sino solamente cuando la eventual falta de proporción implique un sacrificio excesivo e innecesario de derechos que la Constitución garantiza.

El precepto impugnado se enmarca en una serie de deberes de información a cargo del empresario, y en interés de los trabajadores, que en favor del Comité de Empresa y de los delegados de personal establece nuestra legislación laboral, completada por los convenios colectivos, también para facilitarles la labor de vigilancia que el legislador le reconoce del cumplimiento por el empresario de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, y las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo (art. 64.1.8 ET), favoreciendo así el cumplimiento exacto de la normativa laboral por parte del empresario en general y en el caso concreto.

Como señala el Preámbulo de la L 2/91, la misma fortalece o amplía los derechos de información de los representantes legales de los trabajadores, por ello es una regulación que se enmarca dentro de la regulación de los órganos de representación colectiva de la empresa, y en cuanto tal supone desarrollo del "mandato constitucional de los poderes públicos facilitar la participación de los ciudadanos en la vida política, económica, social y cultural" (art. 9.2 CE) y, especialmente, promover eficazmente "las diversas formas de participación en la Empresa" (art. 129.2 CE STC 208/89, f. j. 3º). Ha de tenerse en cuenta que estas fórmulas de participación quedan remitidas por el propio texto constitucional a la normativa legal (SSTC 37/837 f. j. 2º; 118/83, f. j. 4º, y 39/86, f. j. 4º), de modo que el legislador tiene un notable margen de apreciación para determinar el grado de participación en la empresa que establezca y dentro de ello el de los derechos de información otorgados a los representantes del personal.

Este Tribunal ha de respetar esa libertad de configuración del legislador que le permite desarrollar con mayor o menor amplitud el alcance de los derechos de información, y no le corresponde valorar la oportunidad o el acierto de la elección legislativa, sino solo si la misma ha violado preceptos constitucionales, y en este caso el derecho a la intimidad del trabajador. Algunas de las consideraciones de los recurrentes implican más bien una valoración política negativa de la Ley, en todo caso legítima, pero sobre la que este Tribunal no puede pronunciarse, pues sólo le corresponde examinar si el medio utilizado para alcanzar la finalidad perseguida por la Ley impone sacrificios desproporcionados del derecho fundamental.

Décimo.- La participación de los representantes legales de los trabajadores en las tareas de vigilancia del cumplimiento de las normas laborales es, sin duda, una medida adecuada para contribuir a la obtención de la finalidad de la norma. En la medida en que, aparte de las eventuales medidas de conflicto, aquéllos tienen atribuida una competencia general en este terreno (art. 64.1.8 a) ET) y una capacidad general "para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias" (art. 65.1 ET), la ampliación de sus derechos de información aparece

como medida apta para garantizar el respeto de las normas laborables. El reforzamiento de las facultades de información de los representantes legales, llamados, como hemos visto, a colaborar con las autoridades competentes en esta materia, 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, lo que 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 art. 18.1 CE.

A juicio de los recurrentes, la medida legal sería desproporcionada, porque existen específicos organismos administrativos que tienen legalmente encomendadas las funciones de vigilancia y control de la normativa laboral, señalándose especialmente a la Inspección de Trabajo. Hubiera bastado, se afirma, haber encomendado a ésta el control de la copia básica de los contratos a través de sus específicas atribuciones, sobre todo, habida cuenta de que la vigilancia y control a través de la Inspección garantiza mejor la integridad del derecho fundamental toda vez que, desarrolladas por funcionarios públicos, existen mayores garantías de que los datos íntimos no se divulgarán.

La argumentación de los recurrentes en contra de la proporcionalidad de la Ley se centra así en que los representantes legales de los trabajadores no tienen la consideración de funcionarios públicos. En ello radicaría el sacrificio desproporcionado del derecho fundamental. Sin embargo, este argumento no puede ser atendido. En primer lugar, la jurisprudencia constitucional ha admitido que terceros privados puedan acceder a datos de otras personas, cuando está en juego el cumplimiento de cargas y obligaciones de relevancia pública (SSTC 73/82, 110/84 y 37/89). En segundo lugar, los representantes legales no son estrictamente terceros respecto de los trabajadores. Por el contrario, son una manifestación de la participación de los trabajadores en la empresa a la que alude el art. 129.2 CE. Desde esta perspectiva corresponde a los representantes legales de los trabajadores velar por el cumplimiento de la normativa laboral en el seno de la empresa (art. 64.1.8 a) ET). Y desde esta perspectiva también, no es irrazonable ni desproporcionado que el legislador acuerde determinados derechos de información, instrumentales al control aludido que permiten llevarlo a cabo en un área de las relaciones laborales particularmente necesitado de él como es el de la contratación temporal.

Frente a ello no cabe arguir que, por el juego reflejo del art. 10.3 LOLS, puedan llegar a ser destinatarios de los derechos de información los Delegados sindicales. Del mismo modo que los representantes legales pueden llegar a tener competencias de vigilancia y control del correcto cumplimiento de la legislación laboral, no cabe duda que las organizaciones sindicales tienen un interés directo en el mismo que, sin duda, se encuentra recogido entre los "económicos y sociales que les son propios" cuya defensa les encomienda la Constitución (art. 7).

Por otra parte, el hecho de que los representantes legales sean entidades privadas y no funcionarios públicos no equivale a que no existan garantías para los trabajadores del correcto destino de la información que aquellos puedan recibir en aplicación de la L 2/91. Las garantías existen, aunque lógicamente no son las mismas que pueda tener, por ejemplo, la Inspección de Trabajo. En este sentido, y aunque el art. 2 L 2/91 no establezca expresamente el deber de secreto de los representantes legales que en la empresa tengan conocimiento de la copia básica, lo cierto es que éste ha de ser deducido forzosamente del último inciso del art. 65.2 ET, que establece, con carácter general, la prohibición de que los representantes utilicen la información suministrada por la empresa "para distintos fines de los que motivaron la entrega". Este mandato además no puede considerarse privado de sanción. Sin perjuicio de las sanciones laborales que eventualmente puedan corresponder, es claro, en todo caso, que los representantes legales quedarán sujetos por las previstas en la LO 1/82, que, por otra parte, son las mismas que el trabajador tendrá a su disposición para el caso de que sea el empleador quien divulgue injustificadamente las informaciones protegidas por el derecho a la intimidad.

Undécimo.- Los Senadores recurrentes sostienen, además, que para conseguir el fin propuesto es desproporcionado no dotar de relevancia alguna a la voluntad de cada trabajador, ya que el mismo fin podría obtenerse igualmente si el trabajador pudiera optar por defenderse a sí mismo o por confiarse a sus representantes o asesores.

En primer lugar, la falta de relevancia de la voluntad individual del trabajador no es tan absoluta como en la demanda se sostiene. La Ley hace una expresa reserva del derecho a la intimidad como límite de la información a suministrar. Ello permite, en los casos en que pudiera estar excepcionalmente en juego el derecho a la intimidad, que el trabajador manifieste su oposición a que en la «copia básica» figurasen datos que él estimase justificadamente de carácter reservado o íntimo, correspondiendo en tal caso al órgano judicial, en caso de conflicto al respecto, resolver lo procedente, ponderando los derechos en presencia.

En todo caso, la falta de relevancia de la voluntad del trabajador no implica la existencia de un sacrificio desproporcionado de su eventual derecho a la intimidad. Al respecto cabe señalar, de un lado, que se trata de un ámbito de representación institucionalmente delimitado por la Ley. De otra parte, y sobre todo, la falta de relevancia de la voluntad individual puede ser un elemento vital para alcanzar la finalidad perseguida por la Ley. Si este Tribunal en ocasiones anteriores se ha referido al carácter compensador de la desigualdad que tiene el ordenamiento laboral en su conjunto (por ejemplo, STC 3/83, f. J. 3º, esta idea permite justificar suficientemente que la entrega de la "copia básica" no quede a voluntad del trabajador individual. El momento de la contratación es, sin duda, aquel en el que la desigualdad real entre empresario y trabajador se hace más evidente.

Por ello, no cabe excluir que, de otorgarse relevancia a la voluntad del trabajador, pudiera supeditarse el hecho mismo de 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, no es ocioso recordar 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" (STC 34/84, f. j. 2º), y que por ello es constitucionalmente justificable el virtual sacrificio de la esfera de lo individual en función de los intereses colectivos tutelados por la representación del personal, lo cual, como ya ha tenido ocasión de afirmar este Tribunal, "no sólo no es incompatible con ámbitos de libertad personal, sino que los asegura actuando como garantía básica de situaciones jurídicas individualizadas y contribuyendo decisivamente tanto a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores como al bienestar social general" (STC 78/85, f. j. 6º).

Se alude, en fin, a que la obligación del art. 1.1 L 2/91 se extiende a datos que no son necesarios para verificar la legalidad de los contratos. Tampoco ello, sin embargo, permite concluir que el legislador haya incurrido en arbitrariedad o haya actuado desproporcionadamente. En este sentido, conviene destacar que resulta harto difícil concebir la hipótesis de datos incluidos en la "copia básica" que sean irrelevantes para verificar la adecuación del contrato a la legalidad, sobre todo habida cuenta que los contratos afectados por la Ley son precisamente los de los trabajadores que ocupan una posición inferior en el mercado de trabajo (STC 136/88, f. j. 5º). Desde esta perspectiva, no es arbitrario ni desproporcionado que el legislador haya pensado no sólo en vigilar la adecuación del contrato a las normas sobre contratación temporal sino a otras normas del ordenamiento laboral. Por otro lado, la autonomía privada está sometida en el Derecho del Trabajo a límites estrictos, también de relevancia constitucional, como, por ejemplo, la prohibición de no discriminación (STC 128/87, f. j. 3º), que permite justificar un acceso a cláusulas contractuales, especialmente las de carácter retributivo, dada además la prohibición específica que establece el art. 35.1 CE., "in fine".

En conclusión, el art. 1.1 L 2/91 no es contrario al art. 18.1 CE.

Duodécimo.- Dado que el art. 1.1 no es contrario a los arts. 18.1 y 28.1 CE, es claro que el resto de los preceptos impugnados se ajusta a las exigencias de las citadas normas constitucionales. De un lado, los dos últimos párrafos del art. 1.1, que, por lo que ahora interesa, se limita a establecer el procedimiento para la entrega de la "copia básica", sólo podrían ser inconstitucionales si lo fueran los dos primeros, cosa que no ocurre. Por otro lado, la obligación de remitir la "copia básica" a la Oficina de Empleo no ha sido objeto de expresa impugnación ni pueden extenderse a las mismas los argumentos del recurso toda vez que el favorecido por la información es ahora un organismo público. En cuanto al art. 1.2, la argumentación desarrollada con anterioridad salva cualquier duda sobre su constitucionalidad. Lo mismo ocurre con el art. 1.3, que, además, en ningún caso puede afectar a la intimidad de los trabajadores al referirse sólo a "previsiones empresariales" como objeto de la información. El art. 2 sólo sería inconstitucional en la tesis de los recurrentes al no establecer suficientes garantías respecto al sigilo de los representantes de los trabajadores, pero esta objeción ha sido ya analizada más arriba y, en consecuencia, nada más cabe decir ahora. Finalmente, la disposición adicional única se limita a sancionar las consecuencias del incumplimiento de una obligación de cuya legitimidad no se puede dudar por lo que tampoco puede ser declarada inconstitucional.

## FALLO

Desestimar el presente recurso de inconstitucionalidad.

Dada en Madrid, a 22 abril 1993.

D.

Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, PresidenteD.

Luis López Guerra, VicepresidenteD.

Fernando García-Mon y González-Reguerad.

Carlos de la Vega BenayasD.

Eugenio Díaz EimilD.

Alvaro Rodríguez BereijoD.

José Vicente Gimeno SendraD.

José Gabaldón LópezD.

Rafael de Mendizábal AllendeD.

Julio Diego González CamposD.

Pedro Cruz VillalónD.

Carles Viver Pi-SunyerMagistrados.

Voto Particular

Voto particular que formula el Magistrado D. José Gabaldón López a la Sentencia dictada en el recurso de inconstitucionalidad núm. 190/91

Lamento disentir de la opinión de mis colegas en la resolución de este recurso, cuyo fallo entiendo que debió ser estimatorio de la demanda, pronunciando la nulidad de los preceptos impugnados de la L 2/91 de 7 enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación laboral.

Las razones de mi discrepancia, sucintamente expuestas, son las siguientes:

La citada Ley, que se titula (y en su exposición de motivos así lo señala) "de información", tiene sin embargo una concreta finalidad establecida en su art. 1, párrafo 2, que es la de "comprobar la adecuación del contrato a la legalidad vigente", lo cual trata de lograr, no mediante una fiscalización oficial, sino imponiendo al empresario la obligación de entregar "a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito", a excepción de los de alta dirección, respecto de los cuales únicamente ordena su notificación.

Una obligación tan terminante y minuciosa, para una finalidad que no parece entrar dentro de los cometidos de los órganos de representación de los trabajadores, entiendo que vulnera el art. 18 CE donde se establece el derecho a la intimidad personal y familiar, así como el 28.1, relativo al derecho de sindicarse libremente y de algún modo también se opone a la plenitud de la libertad de empresa a que se refiere el art. 38.

La obligación de entregar la copia básica de todos los contratos, que, además, debe contener "todos los datos" de aquéllos supone comunicar a otros particulares (los representantes de los trabajadores carecen del carácter de autoridad o funcionario público) una completa información sobre los contratos de todos sus compañeros y no sólo esto, sino que además esa información debe mantenerse actualizada puesto que, como establece el núm. 2 del propio art. 1, deben notificarse asimismo las prórrogas de los contratos de trabajo, las denuncias correspondientes a los mismos, e incluso información acerca de las previsiones de celebración de nuevos contratos con indicación de su número, modalidades y tipos, así como los supuestos de subcontratación (pfo. 3°).

Aunque en las alegaciones se invoca fundamentalmente el derecho a la intimidad en la esfera económica, no es únicamente ese aspecto el que puede reputarse violentado con las obligaciones nacidas de esta Ley, porque el contrato de trabajo no sólo contiene los datos relativos a la retribución del trabajador, que por sí mismos ya constituyen una parte de lo que es esfera de su intimidad reservada para otras personas particulares, sino que el contrato se extiende, además, a todo lo que configura su relación laboral con la empresa (art. 16 Ley de Contrato de Trabajo). Y si bien ni uno ni otro aspecto tienen carácter absoluto y en consecuencia pueden ser limitados si una Ley lo autoriza (art. 2 LO 1/82 de 5 mayo), ello no puede de terminar una publicidad absoluta, abierta a otras particulares; al respecto nuestra STC 110/84, donde los límites al derecho a la intimidad económica se tratan como formando parte del propio derecho, en relación con las posibles intromisiones, la justifica en aquel caso en función del fin (precisamente un fin constitucional) de contribuir al sostenimiento del gasto público (art. 31 CE), pero sobre todo en relación con una investigación encaminada al cumplimiento de ese deber constitucional, concreta da en las cuentas corrientes bancarias del contribuyente y atribuida a los funcionarios administrativos competentes; y aun así mediante ciertas garantías de procedimiento relativas a la centralización de la competencia para ordenar la investigación.

Por otra parte, es en la propia Ley impugnada donde se reconoce explícitamente que la información alcanza o puede alcanzar a establecer intromisiones o límites al derecho a la intimidad, en su aspecto no sólo económico, sino en todo el contenido en la relación laboral. Así, expresamente, excluye de los datos a facilitar el número de documento de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la LO 1/82 de 5 mayo, "pudiera afectar a la intimidad personal".

Establece, además, el deber de sigilo profesional para quienes tengan acceso a la copia básica de los contratos. Mas ni prevé quién o de qué modo, con qué consecuencias (incluso las de oponerse en su caso) determinará si es preciso los datos que afecten a la intimidad personal y deban por tanto omitirse; y tampoco establece las consecuencias de la inobservancia del sigilo por parte de los representantes de los trabajadores, a diferencia del incumplimiento de sus deberes por parte de los empresarios, para quienes la Disposición adicional establece expresamente el tipo de infracción.

En resumen, el cumplimiento de la Ley supone, no sólo la limitación sino la eliminación en el interior de la empresa del derecho a la intimidad de los datos relativos a la relación laboral al comunicarse los mismos a quienes no ostenten carácter de autoridad o funcionario competente, convirtiendo así aquellos datos en datos públicos en el seno de la empresa. Y ello con un fin, el de "comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente", que no puede ser cumplido por los destinatarios de la información más que a través de la denuncia ante la oficina o autoridad pública competente y no mediante el ejercicio de una competencia propia de la que carecen.

Es aquí donde las consecuencias de la Ley impugnada pueden resultar contrarias además al art. 28.1 CE, porque estando ordinariamente los órganos representativos constituidos por representantes sindicales (art. 67 L 8/80 de 10 marzo, Estatuto de los Trabajadores), el interés y la acción de captación sindical puede ser capaz de detenninar en muchos casos presiones sobre los trabajadores, no para obtener simplemente su sindicación, que ya supondría una injerencia en su derecho a la no afiliación, sino captar su adhesión al sindicato propio en detrimento de otros.

No resultan, por último, irrelevantes los efectos de esta normativa en relación con la libertad de empresa, reconocida en el art. 38 CE. De hecho, lo que resulta de la Ley es una nueva forma de intervención en el funcionamiento de aquélla, atribuida sin embargo no a órganos administrativos sino

a los representantes de los trabajadores, es decir, a particulares como antes he señalado. No se trata, sin embargo, de atribuir a aquéllos derechos de gestión en la empresa, sino el control de la aplicación de las normas que rigen la contratación por parte de los empresarios, lo cual significa en esta esfera el establecimiento de unas facultades de intervención generalizada en el ámbito interno otorgada a dichos particulares en relación con contratos entre terceros. Y esas facultades, como señalo antes, habrán de ejercitarse o por medio de la presión (sobre la empresa o los trabajadores) o mediante la denuncia de los funcionarios competentes, lo cual de alguna manera significa el parcial desapoderamiento de éstos.

Madrid, 23 abril 1993.