



**PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN COLECTIVA**  
Universidad de Cádiz

**INFORMACIÓN MEDIANTE «COPIAS»  
PARA LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

*S. Audiencia Nacional (Sala de lo Social), de 13 de febrero de 2003*

MARÍA DEL JUNCO CACHERO \*

**SUPUESTO DE HECHO:** Se presenta demanda de conflicto colectivo por la Federación Sindical H. para que se declare el derecho del Comité de empresa de los centros y sucursales de la Empresa M. F., S.A., en Madrid, Barcelona, Bilbao y Sevilla, a recibir una copia del informe mensual que por cada trabajador la Empresa debe realizar y entregar a cada empleado afectado, donde conste día a día su jornada diaria con indicación de las horas trabajadas, a efectos del cómputo de las horas extraordinarias.

Asimismo, se contempla en esta Sentencia el derecho del Comité de empresa a que se les haga entrega de copia íntegra de los contratos de trabajo de todo el personal integrado en la Empresa —salvo los que tengan relación laboral especial de alta dirección— de la que se excluyen solamente los datos personales del documento nacional de identidad, domicilio, edad, sexo, estado civil y cualquier otro que de acuerdo con la Ley 1/1982<sup>1</sup> pudieran afectar a su intimidad personal.

Los hechos probados de la Sentencia relatan que la Empresa no suministra información a los Comités de empresa respecto de la jornada de los trabajadores «no reglamentados»<sup>2</sup>, alegando que no controla la misma en

\* T.E.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

<sup>1</sup> Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, que fue modificada por Ley Orgánica 3/1985, de 9 de mayo.

<sup>2</sup> En la Empresa es el 90% de la plantilla. Entiende la Sentencia «no reglamentados» como aquellos que están contratados bajo una relación no establecida explícitamente, de entre las que el art. 8 E.T. determina, deben ser por escrito; indica la Sentencia que son «contratos de fijeza que en principio pueden celebrarse verbalmente».

cuanto fichan en el trabajo sólo para acreditar presencia, pero no para fichar a la entrada y a la salida como los «reglamentados».

Tampoco da la empresa información del resto de las condiciones laborales del personal «no reglamentado» de carácter fijo. La información que suministra de este personal recoge la duración, tipo de contrato, retribución mensual, jornada anual y fecha de formalización.

**RESUMEN:** La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (Proc. 126/2002. Sentencia núm. 14/2003) ha estimado parcialmente la demanda, pues por una parte reconoce la obligación de elaborar un resumen de las horas extraordinarias y entregar el mismo al trabajador «en el recibo correspondiente» y en copia a los representantes de los trabajadores, tal y como dispone el art. 35.5 E. T.<sup>3</sup>. Y por otra, con respecto a la petición de recibir la «copia básica» de «todo el personal integrado en la Empresa», es claro que aquélla sólo se refiere a los contratos que, conforme al art. 8 E. T., deben celebrarse por escrito, «lo que excluye en especial a los contratos de fijeza que en principio pueden celebrarse verbalmente»<sup>4</sup>.

#### ÍNDICE:

1. DEBER EMPRESARIAL
2. «COPIA» PARA LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, DE LA JORNADA DE TRABAJO (HORAS EXTRAORDINARIAS)
3. «COPIA» PARA LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO
  - 3.1. «Copia básica». Contenido
  - 3.2. Contratos de los que deben entregarse «copia básica»

## 1. DEBER EMPRESARIAL

Nuestra legislación le impone al empresario una serie de deberes legales de información<sup>5</sup> y en la medida en que han sido reconocidos y otorgados normativamente, es la propia norma la que del mismo modo indica ciertos

<sup>3</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Reunificado del Estatuto de los Trabajadores, en adelante E. T.

<sup>4</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 13 de febrero de 2003.

<sup>5</sup> «Estas situaciones jurídicas pasivas —miradas del lado del empresario— en unos casos se configuran como cargas de información (así, los deberes de entregar la copia básica de ciertos contratos de trabajo y las denuncias correspondientes a los mismos); en otra, como verdaderas obligaciones de información (obligación de informar acerca de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos y en materia de subcontratación)». MONEREO PÉREZ, J. L.: *Los Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores*. Civitas. Madrid 1992. Pág. 457.

presupuestos a los que el empresario debe sujetarse en su caso, y que en suma no son más que circunstancias objetivas o temporales cuya presencia pone en marcha el mecanismo de la potestad informativa<sup>6</sup>.

Se genera pues, una específica relación jurídica que sujeta al empresario al cumplimiento de un deber que va más allá del mero sometimiento, en la medida en que le es exigido jurídicamente un determinado comportamiento como necesario para dar plena satisfacción a los intereses reflejados en las potestades informativas. Así pues, como sujeto de un deber jurídicamente exigible, el empresario ha de observar una conducta a favor de los titulares de las potestades informativas<sup>7</sup>.

De esta potestad informativa, de la que es titular la representación de los trabajadores, se señalan en la Sentencia que se comenta, concretamente dos: una, la establecida en la Disposición Adicional 3.<sup>a</sup> del R. D. 1561/1995<sup>8</sup>: «Competencias de los representantes de los trabajadores en materia de jornada: ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores» y otra, la que marca el art. 64.1.2.<sup>o</sup> E. T.<sup>9</sup>: «El comité de empresa tendrá las siguientes competencias: recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mimos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar». La fijación de su contenido se efectúa en ambos casos como un derecho a recibir copia, bien de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del art. 35 del E. T., bien de todos los contratos que deban celebrarse por escrito a excepción de los de relación laboral especial de alta dirección.

La propia Sentencia<sup>10</sup> se hace eco de la acepción del término copia y textualmente señala: «copia, en la acepción del Diccionario de la Real Academia significa «Traslado o reproducción de un escrito» significado específico del genérico de «Muchedumbre o abundancia de una cosa» que responde a la noción latina originaria que se evidencia por ejemplo en el adjetivo <copioso>. Copia pues se contrapone a nociones restrictivas como extracto, resumen, etc.». Y no es baladí esta referencia a qué debe ser una copia, qué debe contener y hasta qué punto pueden o no alterarse el documen-

<sup>6</sup> GARRIDO PÉREZ, E.: *La Información en la Empresa*. CES. Madrid 1995. Pág. 150.

<sup>7</sup> GARRIDO PÉREZ, E.: *La Información...*, *op. cit.* Pág. 150.

<sup>8</sup> Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo.

<sup>9</sup> Art. 8.3.a) E. T.: «El empresario entregará a los 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...».

<sup>10</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 13 de febrero de 2003.

to originario que es recibido siempre en un primer momento por el trabajador, pero del cual tienen constancia los representantes de éste.

## 2. «COPIA» PARA LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, DE LA JORNADA DE TRABAJO (HORAS EXTRAORDINARIAS)

La parte demandante solicitaba cumplimiento por la Empresa, de la Disposición Adicional 3.<sup>a</sup> del R. D. 1561/1995, que en su apartado b) dispone como competencia de los representantes de los trabajadores, «ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores»<sup>11</sup>.

En el supuesto que nos ocupa, la Empresa ha defendido su oposición a transmitir a los representantes de los trabajadores la información de la Disposición Adicional 3.<sup>a</sup> mencionada, en el caso del personal «no reglamentado» —recordemos que éste es el 90% de la plantilla—. Siendo esto así, es de notar que este personal no tiene controlada, según la Empresa, la jornada de trabajo que ejecutan, argumentando que «como no tiene que fichar a la entrada y a la salida, la Empresa no controla su jornada, de modo que «ha renunciado al control de los trabajadores confiando en la buena fe de los mismos para el cumplimiento de su trabajo». Con esta solución, la Empresa, estima que cumpliendo con la entrega del resumen de las horas extraordinarias, si las hubiere, lo que se estaría llevando a cabo sería un control por los representantes de los trabajadores de un personal «incontrolado» empresarialmente»<sup>12</sup>.

Clara es la Sentencia en este sentido, pues estima que independientemente de los argumentos vertidos por la Empresa, que ponen de relieve la no necesidad de que los «contratos» de los «no reglamentados» trasciendan a la luz pública, lo que se establece en el art. 35.5 del E. T. «es una obligación y no un derecho patronal y es bastante evidente que las obligaciones no son renunciables por el obligado»<sup>13</sup>. La obligación además consiste en elaborar un resumen y entregar el mismo al trabajador «en el recibo correspondiente» y en copia a los representantes de los trabajadores.

<sup>11</sup> Art. 35.5 E. T.: «A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente».

<sup>12</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 13 de febrero de 2003.

<sup>13</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 13 de febrero de 2003.



La representación de los trabajadores ostenta un derecho informativo, de carácter estatutario idóneo para cumplir la labor de vigilancia del art. 64.9.º a) del E. T.<sup>14</sup>, y que no puede depender de la voluntad empresarial de exigir con mayor o menor rigor el «fichaje» a la entrada y salida del trabajador.

La propia Sentencia argumenta, que el hecho de fichar o no a la entrada y salida del trabajo, no es «en absoluto imprescindible para conocer la jornada real, pues nadie puede extraer de su galbana jurídica, exenciones o exoneraciones legales. La demandada prepostera los conceptos antagónicos de derecho y deber de manera inadmisibles. La cuestión no es si para determinarlo, previamente, la ley impone al patrono una obligación informativa que no neutraliza ni la solercia, ni la dejadez con que, en uso de su poder directivo, el obligado efectúe el control de la jornada laboral»<sup>15</sup>.

Todos estos argumentos empresariales para no llevar a cabo la obligación de entregar a los representantes de los trabajadores la copia del resumen de las horas realizadas por los trabajadores «no reglamentados» de la Empresa, quedan claramente en evidencia, según el propio Tribunal, señalando que «tan original postura sólo puede mantenerse desde la opacidad informativa que deriva del secretismo del clausulado de los contratos individuales no reglamentados, cuya exhibición sería condición necesaria para su toma en consideración».

Ello nos lleva a plantearnos, que el fondo del *petitum* principal de la demanda, que es la entrega de la copia de los contratos, que aparentemente están realizados de forma *sui generis*, pues no se adecuan a las directrices del art. 8 del E. T., está íntimamente relacionado con todo lo que conlleva la ejecución de los mismos, pues si no se tiene a priori por la Empresa ni siquiera un control de la jornada que se realiza por parte de casi la totalidad de la plantilla, defendiendo que se controla confiando en la buena fe de quienes trabajan, difícilmente podrá mostrarse por la parte empresarial los acuerdos que individualmente ha tomado con el 90% de la plantilla. Por ello aunque mas adelante veremos como este Tribunal entiende que no ha de dar «copia básica» de los contratos celebrados con los «no reglamentados», sí debe tener la obligación la Empresa de controlar, tal y como legalmente se le obliga, la jornada, el cómputo de las horas de sus trabajadores.

Si este control de la jornada se deja en manos de cada uno de los trabajadores, lógicamente, en la buena fe, cabrá quienes creen que nunca han trabajado el tiempo suficiente y por tanto realizarán más horas de las que le-

<sup>14</sup> Art. 64.9.º a) E. T.: «El comité de empresa tendrá las siguientes competencias: de vigilancia en el cumplimiento 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, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes».

<sup>15</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 13 de febrero de 2003.

galmente les corresponden, obviando por tanto tiempos de descanso, etc., y habrá otros que estimen que con un número de horas inferior al que les correspondería, habrían cumplido su jornada laboral, realizando por tanto un rendimiento por debajo del debido<sup>16</sup>.

### 3. «COPIA» PARA LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

#### 3.1. «Copia básica». Contenido

El art. 8.3.a) del E. T. establece la obligación del empresario de entregar a los representantes 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. Del mismo modo el art. 64.1.2.º del E. T., establece entre las competencias del Comité de empresa «recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes...».

Asimismo el art. 15.4 del E. T. dispone que «los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstos en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos».

A priori, a la vista de estos preceptos, nos plantearemos en un primer momento, apartado 3.1, qué quiere abarcar, interpretar o diferenciar la norma cuando utiliza el término copia con el calificativo de «básica» y en un segundo apartado —3.2.— dispondremos a qué contratos específicos se refiere dicha copia, por las características que la contratación tiene en este supuesto jurisprudencial que nos ocupa.

Así el derecho de información de los representantes de los trabajadores se satisface mediante el correspondiente deber del empresario de hacerles entrega de una «copia básica» de los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito. El calificativo de «básica» añade alguna connotación a la copia que el empresario ha de entregar<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> PÉREZ AMORÓS, F.: *Derechos de Información sobre Empleo y Contratación*. Bosch. Barcelona 1993. Pág. 86.: «al ser competencia del Comité el recibir información y ejercer la vigilancia sobre la producción y empleo dentro de la empresa, debe conocer para ello las horas extraordinarias que se realicen y su precio o condiciones».

<sup>17</sup> Para algún sector de la doctrina, GARCÍA MURCIA, J.: «La supervisión colectiva de los actos de contratación: la ley 2/1991 de información a los representantes de los trabajado-



La ley nos señala qué datos debe comprender esta «copia básica»: «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 nacional de identidad, 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», art. 8.3.a) E.T.

No debe olvidarse que uno de los principales objetivos del deber de información es lograr que las condiciones de trabajo acordadas por las partes se acomoden a lo dispuesto en las disposiciones legales y convencionales de aplicación al caso, y que ello solamente puede lograrse si se tiene conocimiento de aquellos datos profesionales.

Fuera de aquellos datos restrictivos que le ley enmarca que pudieran afectar a la intimidad personal, la copia deberá contener todos los datos del contrato «y desde luego ni la jornada ni la retribución de cada trabajador son, desde la perspectiva de la representación laboral, datos íntimos pues, como proclamó el T. C. en su Sentencia 170/1987 «entran en el ámbito de las relaciones sociales y profesionales en que se desarrolla su actividad». Por ello, sólo de modo excepcional el conocimiento de ciertas condiciones laborales puede abocar a una ilegítima actividad divulgadora cuando sirven para reconstruir y por tanto acceder a datos íntimos —piénsese en alguna norma de descanso basada en consideraciones religiosas o médicas— y entonces sí, y a través de la cláusula general que supone la remisión a la L. O. 1/1982 el trabajador puede exigir y el empresario, independientemente, puede negar la información»<sup>18</sup>.

Parece claro que han de entenderse «básicas» dos tipos de cláusulas: aquéllas que determinan la modalidad y la duración del contrato, y aquéllas en que se reflejan derechos y deberes concretamente asumidos por las partes, y en particular las condiciones en que el trabajador ha de realizar la prestación de sus servicios; entre éstos ocupan un lugar central los pactos sobre salario y tiempo de trabajo, en los que se producen los mayores abu-

---

res». *Documentos de Trabajo*, Universidad de Oviedo. Pág. 7. «Dicho matiz, puede entenderse en un doble sentido. Por un lado, en sentido restrictivo, toda vez que la acotación expresa de que se informe sobre «lo básico» da a entender que la obligación de información no se extiende al documento contractual en su conjunto, sino únicamente a una parcela del mismo, precisamente a lo que se entienda «básica», con exclusión de las restantes cláusulas. La otra perspectiva, también es claro que el adjetivo calificativo «básico» no remite a cualquier cláusula del contrato, sino precisamente a la parte esencial o más importante del mismo. La cuestión, desde este punto de vista, no es otra que determinar donde se encuentra ese contenido esencial. En principio podría decirse que la esencia del contrato de trabajo, como cualquier contrato, es aquello que lo caracteriza y que le presta singularidad frente al resto de los contratos y, en general, frente a los restantes negocios jurídicos».

<sup>18</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 13 de febrero de 2003.

tos<sup>19</sup>. Podría asimilarse tal «copia básica» a un duplicado original salvando las circunstancias personales expresamente excluidas.

En la Sentencia que comentamos se opta por la decisión de que no hay que entregar «copia básica» de los contratos de los trabajadores «no reglamentados», porque no se refiere a contratos conforme el art. 8 del E. T. Así, su argumentación es como sigue: «En nuestra panóptica sociedad de la intimidad no es tanto la imposibilidad de acceder a la información cuanto la prohibición de la utilización o del tráfico con ella, y a tal efecto los datos existenciales del sujeto jurídico se presentan como estructurados en una escala taxonómica de diversos grados de circulación que van desde el nivel cero o mínimo reservado a círculos muy restringidos —meramente individuales o familiares— hasta el de libre difusión. Y en esta escala las condiciones de la prestación laboral, como contractuales que son, se sitúan en un nivel intermedio, de circulación restringida a los contratantes y objetivamente interesados en la economía del contrato entre los que se encuentran no sólo ciertas instituciones públicas: (Hacienda, Seguridad Social, etc.), sino también aquellos a los que la ley encomienda una potestad derecho-deber fiscalizadora de su contenido, como son los representantes de los trabajadores. El conocimiento de las condiciones laborales de cada trabajador, del cada componente del colectivo laboral que representan, es *conditio sine qua non* para el correcto y efectivo ejercicio por la representación laboral, de las amplias competencias que le atribuye el art. 64 del E. T. Podemos entender que la demanda va dirigida a combatir la situación de nescencia en que la empresa mantiene a los representantes de los trabajadores respecto a las condiciones laborales del colectivo de los «no reglamentados» que al suponer el 90% de la plantilla, es en realidad, el colectivo ordinario o estructural de tal guisa que su pretensión aboca a la ineficacia funcional de los cometidos legislativos tipificados en el mentado art. 64.1.9.º a) contraviniéndose así en la empresa un prístino mandato legislativo defenestrando una voluntad de ley»<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.: *Los Representantes de los Trabajadores en la Jurisprudencia Laboral*. Tirant lo blanch. Valencia 1995. Págs. 61, 62 y 63. «Debe entenderse por tanto referida aquella copia básica a los elementos esenciales del contrato de trabajo, y en sentido usual a las condiciones o cláusulas sustanciales del vínculo contractual. Así, los sujetos o partes de la relación contractual (identidad) no siendo preciso que aparezcan en las copias las firmas de las partes, en atención a la indicada finalidad, como dato esencial; el trabajo pactado en sus aspectos cualitativo y cuantitativo (grupo y categoría, funciones y módulos); la duración de la relación laboral; la retribución del trabajo (salario base, complementos, periodicidad en el pago...); el lugar de trabajo y las fuentes de regulación de la relación laboral (convenio colectivo de aplicación...), en cuanto constituyen en principio los datos esenciales del propio contrato».

<sup>20</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 13 de febrero de 2003.

De ahí que en la demanda se plantee la entrega de dicha copia, pues no se conoce por parte de la representación el contenido de los contratos y por ende no se lleva a cabo lo establecido en el art. 64.1.9.º a) del E. T. Quizás debió señalar la Sentencia qué datos debe informar la Empresa a los representantes de los trabajadores y no argumentar en reiteradas ocasiones que al ser una plantilla que en casi su totalidad es «no reglamentada», lo que prima es el pacto individual: «Hay que entender por ello que el estímulo al pacto individual es uno de los contenidos fundamentales —aunque tácitos— de la norma colectiva y la misma realidad fáctica evidencia el éxito de tal estímulo».

Con todo ello enlazamos con el último punto de este comentario, para conocer a qué contratos corresponde por parte de la empresa entregar la «copia básica».

### 3.2. CONTRATOS DE LOS QUE DEBEN ENTREGARSE «COPIA BÁSICA»

El problema que se trasluce en esta Sentencia es la determinación de conocer en qué forma están contratados el 90% de la plantilla. Claro es que al denominarse «no reglamentados» no están bajo modalidad contractual alguna tipificada, pues a priori son contratos celebrados verbalmente con carácter indefinido. No se conoce pues, por los representantes si de dichas contrataciones hay constancia escrita, pues de ser así quizás tuviera mayor fuerza la petición demandada, la entrega de la copia de aquéllos.

Las empresas pueden utilizar determinados modelos para los contratos de trabajo que se realicen, que en todo caso deben responder a los criterios o a los propios modelos oficiales que para determinados contratos se establecen. El derecho de los representantes de los trabajadores es conocer estos modelos, sin que tampoco se hable de entrega de copia, teniendo en cuenta en todo caso que respecto de los contratos con obligación de «copia básica», ésta sí debe ser trasladada a la representación de los trabajadores cada vez que se formalice uno de estos contratos<sup>21</sup>.

Por esta razón, la Sentencia no estima que deba entregarse copia de todo el personal de la Empresa, pues el 90% de la plantilla es «no reglamentado», así establece que «toda esta fundamentación no es base suficiente para justificar la admisión incondicionada del segundo *petitum* de la demanda pues hace referencia, de modo indiferenciado a «todo el personal integrado en la empresa» y es claro que la denominada «copia básica» se refiere a los

<sup>21</sup> GONZÁLEZ DE LENA ÁLVAREZ, F.: *La Regulación Legal de los Representantes de los Trabajadores en la Empresa*. Fundación Confemetal. Madrid. Pág. 38.

contratos que, conforme al art. 8 del E. T., deben celebrarse por escrito, lo que excluye en especial a los contratos de fijeza que en principio pueden celebrarse verbalmente»<sup>22</sup>.

Por ello en este supuesto sólo deben ser entregadas las copias de aquellos contratos que se debieron celebrar por escrito y no del 90% de la plantilla, para lo cual el propio Tribunal argumenta: «La patronal entiende que en tal concepto («copia básica») no se integran las condiciones pactadas a título individual con cada trabajador, y es manifiesta la artificiosidad de la argumentación en cuanto las condiciones de los «no reglamentados» son las condiciones generales, usuales en la empresa, como hemos visto y las mismas son además y paradójicamente, pese a su falta de publicidad, condiciones convencionales al no ser, sino desarrollo y uso de la previsión contenida en el art. 61 del Convenio»<sup>23</sup>.

Este artículo 61 está impregnado de forma insoslayable de perplejidad normativa en cuanto prefigura y ordena el vaciamiento de su ámbito personal, vaciamiento ya muy avanzado al haberse «desenganchado» de la regulación convencional el 90% de la plantilla»<sup>24</sup>.

Y una última cuestión, qué ocurriría con aquellos contratos, que conforme a la ley<sup>25</sup>, alguna de las partes, en este caso el trabajador, hubiese solicitado la forma escrita. En este supuesto, la doctrina<sup>26</sup> estima que ha de entregarse la copia del mismo a la representación «porque la exigencia de una parte de formalizar por escrito el contrato seguramente persigue, además de un medio de prueba más seguro, mayores garantías en el cumplimiento de las condiciones de trabajo establecidas legal o convencionalmente, lo cual conecta directamente» con el espíritu de la entrega de la copia a los representantes de los trabajadores.

<sup>22</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 13 de febrero de 2003.

<sup>23</sup> Si la mayoría de los contratos se hubiesen hecho conforme a Convenio, para algún sector doctrinal, debería entregarse la copia de los mismos: «por el carácter normativo que la ley atribuye al convenio colectivo (art. 82 E. T.), que entraña, a la postre, que sus reglas sean aplicables a las partes del contrato de trabajo, de la misma manera que lo son las reglas legales». GARCÍA MURCIA, J.: «La supervisión colectiva...», *op. cit. Documentos de Trabajo*, Universidad de Oviedo. Pág. 8 y ss.

<sup>24</sup> Sentencia Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 13 de febrero de 2003. Estos dos últimos párrafos de la Sentencia son extraordinariamente confusos.

<sup>25</sup> Art. 8.4 del E. T.: «Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral».

<sup>26</sup> GARCÍA MURCIA, J.: «La supervisión colectiva...», *op. cit. Documentos de Trabajo*, Universidad de Oviedo. Pág. 8 y ss.