



Derecho Laboral

Sentencia: el Tribunal Supremo y los límites de la transparencia salarial



Noviembre 2024

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán López

Socia de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
julio.calvo.eguizabal@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

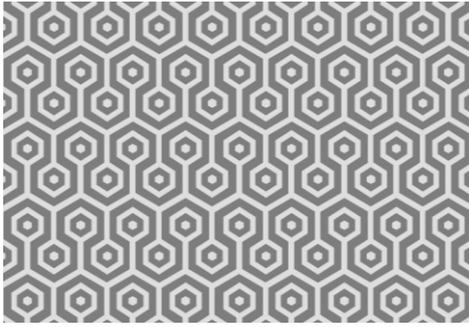
Senior Counselor de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

El 28 de noviembre de 2024, se ha publicado la relevante Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 21 del mismo mes (nº1302/2024). El fallo es muy importante porque el Alto Tribunal dispone que el registro salarial no debe permitir que se conozca la retribución individual de los empleados de la empresa. No aparecía este fallo en el top de los más esperados, por lo concreto del tema. Tras la sentencia sobre la necesidad de un trámite de audiencia previa en los despidos disciplinarios, y antes de la temida que debe resolver la cuestión de la cuantía de la indemnización en los despidos que la tengan legalmente prevista, ésta ha aparecido para llamar nuestra atención sobre una cuestión compleja que estaba dando lugar a numerosos problemas en la práctica de las relaciones laborales.

La conclusión a la que llega el Tribunal Supremo, la inexigibilidad del conocimiento de las retribuciones de trabajadores individuales en los registros salariales es de enorme importancia para las personas involucradas en la gestión de la igualdad, especialmente a los negociadores de planes de igualdad, y en general para todas las empresas. Requiere sin embargo de cierta contextualización para evaluar adecuadamente su impacto. Aunque en este caso se trata de una institución

concreta, el registro salarial, la transparencia retributiva es una materia de amplio impacto, que afecta a otras cuestiones como la negociación de los planes de igualdad. De hecho, en muchas ocasiones, los problemas sobre el alcance de este principio se han generado en el marco de estos últimos procesos, cuando los representantes de la plantilla acusaban a la empresa de no proporcionar la suficiente información sobre su política retributiva, lo que llevaba incluso a frustrar negociaciones. El origen de muchos planes registrados sin acuerdo está por ello en desacuerdos en la fase de diagnóstico, no en las medidas concretas a adoptar.

Es un asunto en el que tradicionalmente los intereses de empresas y representantes de los trabajadores han tenido visiones e intereses contrapuestos. La empresa considera esencial retener el control sobre el conocimiento de las retribuciones que paga a cada persona, dada su importancia como factor de contratación, retención y motivación. No se quiere que sean secretos, pero sí que haya discreción en cómo se maneja este dato. Los mismos trabajadores comparten este interés en muchos casos. Éstos disfrutaban, además, de un derecho a la protección de datos que corresponde garantizar a la empresa.



Sin embargo, los sindicatos consideran que es una información que les corresponde tener, por ser imprescindible para controlar tanto el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales como la inexistencia de favoritismos y discriminaciones. Este conflicto de visiones ha estado presente cuando se han establecido los límites de los derechos de información de los trabajadores, especialmente en materia de contratación individual del trabajador y los tribunales han ido definiendo su alcance con multitud de pronunciamientos.

La cosa cambia cuando esta cuestión comienza a ser analizada desde el punto de vista de la igualdad y no discriminación, como un mecanismo para garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva entre trabajadores de uno y otro género. De hecho, se introducen dos figuras de nueva creación en nuestro Derecho, el registro y la auditoría retributiva, cuyo objetivo es precisamente poner en práctica este principio. Pero esto se hace, eso sí, con mandatos del legislador claros y precisos, delimitando las obligaciones de las entidades empleadoras para evitar lesiones en derechos de éstas y de los propios trabajadores. La importancia del asunto justifica su regulación; su complejidad y sensibilidad explican el detalle con que se hizo.

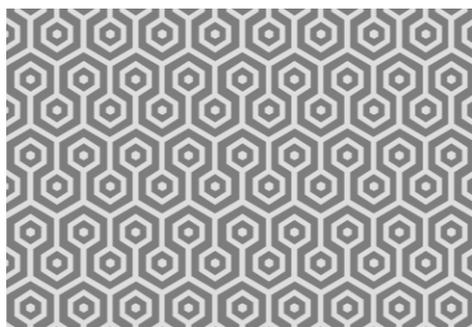
La regulación de este registro es bastante detallada: el artículo 28.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores reza así: “el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor”, añadiéndose que “las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa”. El Real Decreto

902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, desarrolla estas previsiones, incluyendo al registro entre los “instrumentos de transparencia retributiva”.

Los antecedentes de hecho de esta sentencia nos remontan al 29 de mayo de 2023, cuando la Audiencia Nacional falló a favor de la Confederación General del Trabajo (CGT) y el Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones (STC) contra la empresa. El caso se centró en la obligación de la empresa de proporcionar datos salariales detallados para fines de transparencia.

El conflicto comenzó cuando la Confederación General del Trabajo (CGT) y el Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones (STC) presentaron demandas separadas ante la Audiencia Nacional, solicitando datos salariales completos a la empresa. Argumentaron que la empresa no cumplía con los requisitos de transparencia, ya que se negaba a proporcionar información salarial detallada; incluyendo, la media, la mediana y la diferencia porcentual de los salarios en cada puesto de igual valor, independientemente del número de trabajadores en cada puesto y su sexo. Según lo acordado con los sindicatos no demandantes, debían incluirse las medias y medianas de sueldo en cada puesto, pero siempre que en cada sexo haya tres o más personas, aunque todas fueran del mismo sexo. Esta limitación es lo que justifica la demanda de las organizaciones sindicales demandantes.

Las demandas se consolidaron en un solo caso, y la Audiencia Nacional falló en mayo de 2023 a favor de los sindicatos ahora recurridos, ordenando a la empresa que dejara de negarse y proporcionara los datos solicitados. La empresa, disconforme con esta decisión de la Audiencia Nacional, recurrió en casación, argumentando que no existía base legal clara que obligase a incluir datos que permitiesen identificar la retribución individualizada de los trabajadores en el registro salarial.



La sentencia ahora conocida del Tribunal Supremo revoca el fallo de instancia, en un valioso pronunciamiento que afronta las diversas facetas de tan compleja cuestión. Se hace una interpretación del artículo 28.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que es seguramente la aportación más valiosa para facilitar la aplicación de este precepto estatutario. El Tribunal Supremo subrayó que el artículo 28.2 ET exige la inclusión de valores salariales medios y medianas en el registro salarial, pero no datos salariales individualizados. La normativa obliga a incluir en el registro los valores medios salariales y no los individuales, siguiendo el principio de minimización de datos. Las empresas están obligadas a cumplir la norma, y ésta no contiene esta exigencia individual, sino que la limita en los términos indicados.

Es relevante también la atención al principio de minimización de datos: el Tribunal Supremo lo destaca para apoyar su fallo, entendido que este principio supone que los datos personales deben ser adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados. En este caso, se consideró que no se había acreditado la necesidad de conocer datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora para garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Tribunal se centra también en la protección de datos personales, señalando que el derecho a esta protección es autónomo y distinto del derecho a la intimidad. La indicación de datos que desvelen el salario de un trabajador está amparada por el derecho a la protección de datos, y para tratar estos datos personales de manera legítima debe existir una clara base legal, lo que no es el caso.

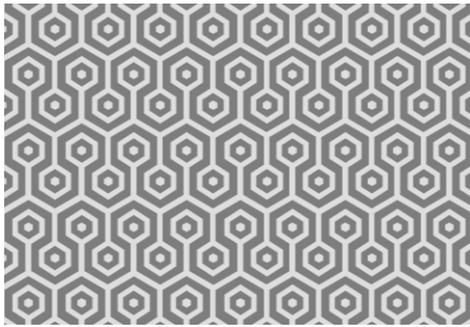
Adicionalmente el Tribunal Supremo

reconoce que la obligación del registro retributivo es autónoma respecto de la de negociar un plan de igualdad y de la de proceder a una auditoría retributiva.

Para el tribunal lo relevante es la comparativa entre mujeres y hombres y no la retribución individualizada de cada persona trabajadora, cuyo conocimiento no ayuda a garantizar la igualdad retributiva. Pensemos que son puestos de trabajo ocupados por una única persona, por lo que la desigualdad retributiva no cabe. Se señala además que el legislador ha previsto ya otros instrumentos para garantizar la eficacia de las medidas destinadas a reducir la brecha de género, citando entre éstas los conceptos de trabajo de igual valor y de discriminación indirecta, además de imponer que los valores medios a incluir en el registro deben estar distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor.

Además, si de verdad fuera obligatorio incorporar al registro la retribución individualizada de todas las personas trabajadoras de la plantilla la ley tendría que haberlo indicado de manera inequívoca (cosa que no ha hecho); y se deberían recoger, además, garantías para que la difusión de estos datos a los sindicatos no vulnere la normativa de Protección de Datos.

Esta sentencia pone límites a los deberes de información salarial, pero sobre todo proporciona unas pautas para equilibrar los distintos intereses y regulaciones en juego: la no igualdad y no discriminación en el ámbito retributivo, de un lado; y la de la protección de datos personales por el otro. Es importante que se defienda esta última de manera tan contundente, en la medida en que introduce la tutela de los trabajadores individuales en una materia que hasta ahora se había venido percibiendo como una cuestión fundamentalmente colectiva.



Para el Tribunal Supremo no existe una norma legal que obligue a incluir en el registro salarial datos que permitan identificar la retribución individualizada. Se añade, adicionalmente, que la inclusión de estos datos debe estar respaldada por garantías específicas para evitar la divulgación de información personal de las personas trabajadoras, lo que no ocurre.

Este fallo establece un precedente significativo en la interpretación de las obligaciones de las empresas respecto del registro salarial y de la protección de datos personales de los trabajadores. Pero debemos ser conscientes de que se trata de una solución limitada. Por un lado, es seguro que seguirán planteándose controversias jurídicas sobre el alcance del principio de transparencia retributiva, teniendo en cuenta las visiones tan contradictorias que mantienen los sujetos implicados. Por otro lado, como es sabido la Unión

Europea ha aprobado una norma precisamente sobre esta cuestión (que ya estudiamos en un periscopio monográfico cuando se publicó ENLAZAR CON <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/la-nueva-directiva-sobre-el-principio-de-igualdad-de-retribucion-entre-hombres-y-mujeres/>) la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. Esta norma no ha sido traspuesta por el Reino de España (todavía estamos a tiempo), pero cuando lo sea sin duda cambiará muchas cosas, entre ellas esta interpretación sobre la obligación o no de dar el dato salarial individualizado, que deberá ajustarse a un marco normativo diferente.