



LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA, LA PROTECCIÓN DE DATOS Y LA DECONSTRUCCIÓN DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN EN LA STS DE 21 DE NOVIEMBRE DE 2024

M.^a AMPARO BALLESTER PASTOR
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de València

La STS 1302/2024, de 21 de noviembre de 2024 gravita en torno a un acuerdo de empresa de 2023 que versaba sobre el registro retributivo aplicable en la misma. En dicho acuerdo las partes establecieron que la empresa solo estaba obligada a incluir en el registro retributivo las medias y medianas retributivas cuando las agrupaciones de referencia (grupos de trabajos de igual valor) estuvieran constituidas por tres o más personas. Cuando las agrupaciones de puestos de igual valor tuvieran menos de tres personas se configuraba en el propio acuerdo un sistema de transparencia retributiva diferente al del RD 902/2020. En el caso de que hubiera una sola persona o dos del mismo sexo en una de estas agrupaciones de trabajos de igual valor no existía ninguna obligación de transparencia por parte de la empresa. Se trataba de determinar si dicho acuerdo de empresa se acomodaba o no al art. 28.2 ET y al RD 902/2020.

Podría decirse que la sentencia del TS va más allá del sentido literal del art. 28.2 ET porque este precepto no excluye a ninguna empresa, ni a ninguna agrupación de trabajos de igual valor, del sistema general de transparencia retributiva. La STS considera, en cambio, que la obligación de transparencia retributiva en el art. 28.2 ET debe quedar limitada por la normativa de protección de datos (LO

3/2018) —lo que no es cuestionable—, lo que a su vez debe implicar, a su juicio —y esto sí que es cuestionable—, que las agrupaciones con pocos trabajadores deben quedar al margen del sistema general de transparencia del art. 28.2 ET. La exclusión del control de transparencia de las agrupaciones de pocos trabajadores no es baladí porque en esta situación se encuentran, entre otros, los altos cargos, cuya relación con la discriminación retributiva de género es evidente (no olvidemos que la igualdad retributiva de género es el eje de toda la cuestión).

Probablemente no es tan claro como sugiere la sentencia del TS que sea contrario a la normativa de protección de datos el que la representación legal de los trabajadores tenga conocimiento del salario específico de alguna persona trabajadora, y hay varias razones para llegar a esta conclusión:

Primero, la posibilidad de que la representación legal de los trabajadores conozca las retribuciones concretas de las personas trabajadoras se menciona expresamente en el art. 12.3 de la Directiva 2023/970, de lo que se deriva que es legítima. Lo único que establece esta Directiva en su considerando 44 es que debe evitarse la divulgación de información retributiva de un trabajador identificable, pero es evidente que esta garantía queda cumplida cuando los ordenamientos establecen la obligación de sigilo de los representantes, como es el caso español (art. 65 ET). Es evidente que la representación de los trabajadores no está al mismo nivel que el resto de los sujetos pasivos de una eventual información de datos porque sus funciones y sus obligaciones son especiales y esto se advierte a lo largo del texto de la Directiva 2023/970.

Segundo, la información sobre la retribución concreta de una persona no es siempre y en todo caso una información prohibida por la normativa europea de protección de datos, como prueba el hecho de que algunos países UE hacen públicos los datos fiscales de toda su ciudadanía sin que hasta la fecha hayan sido advertidos o sancionados por ello (Suecia, Noruega y Finlandia).

Tercero, en España el TC declaró hace ya tiempo que el conocimiento de la retribución de un trabajador/a por parte de la representación de los trabajadores no era inconstitucional (STC 143/1993, de 22 de abril, sobre la copia básica). Ciertamente este pronunciamiento del TC de 1993 se produjo con relación al derecho a la intimidad (porque en aquel momento no se había formulado todavía el derecho a la protección de datos), pero hasta la fecha el TC no ha revisado su interpretación por lo que es un tanto arriesgado presumir que lo haría si se le presentara la cuestión por aplicación de la normativa de protección de datos. También es cierto que hay sentencias del TC (como la STC 292/2000, de 30 de noviembre) que establecen que el salario entra en el marco de la normativa de protección de datos pero estas sentencias del TC no se refieren a la información cualificada y protegida por el deber de sigilo que corresponde a los representantes de los trabajadores, sino a la información general de datos personales ante cualquier sujeto.

Llegados a este punto, el principal dilema que plantea la sentencia del TS objeto del presente comentario es el de sus repercusiones futuras porque da la sensación de que la obligación de registro retributivo puede ser siempre cuestionable en atención a las personas que integren la agrupación de referencia o en atención a si puede conocerse el salario de una persona concreta. En esta sentencia se produce el curioso efecto de que se opera por parte de la sala social del Tribunal Supremo cierta declaración de nulidad parcial de un precepto legal, algo que no deja de ser inquietante. Por cierto, al abrir la puerta a un problema inexistente (la supuesta contravención del derecho de transparencia de los representantes a la ley de protección de datos) se ha abierto también la puerta a que pueda resultar cuestionable cualquier otro derecho de información de los representantes que pueda conducir a conocer la retribución específica de un trabajador (firma de finiquito; vigilancia de la normativa laboral).

No son buenos tiempos ni para los derechos de transparencia ni para los derechos de representación y tampoco para el derecho a la igualdad retributiva que quedó bastante diluido en la discrepancia entre sindicatos que fue en realidad el origen del presente conflicto.