

laffer

A B O G A D O S

Newsletter nº 7/2024.

28 de noviembre de 2024

ANÁLISIS DE LA SENTENCIA 1302/2024, DE FECHA 21 DE NOVIEMBRE DE 2024, DICTADA POR LA SALA CUARTA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO

Recientemente, el pasado jueves, 21 de noviembre de 2024, la Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo, ha dictado Sentencia número 1302/2024, Rec. 218/2023, por la que se ha manifestado respecto del cumplimiento de la obligación empresarial de llevar un registro retributivo.

La cuestión suscitada ante el Tribunal Supremo se centra en determinar si el registro salarial al que hace alusión el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de igualdad de remuneración por razón de sexo, obliga a las empresas a incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de las personas trabajadoras.

Nuestro Alto Tribunal aprovecha la ocasión para hacer un repaso de la normativa vigente en esta materia, y concluye diciendo que, *“en la actualidad, no existe en el derecho vigente una norma con rango de ley que claramente obligue a incluir en el registro salarial datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.”*, matizando que *“si el legislador quiere que ello sea así, debiera disponerlo con mayor claridad y con las debidas garantías”*.

Tras la demanda de conflicto colectivo presentada por diversos Sindicatos, solicitando a la mercantil demandada recibir los datos retributivos en materia de transparencia retributiva de la totalidad de la plantilla, el Tribunal Supremo ha venido a recordar que tanto el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, como el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, regulan la obligación empresarial de disponer de un registro salarial de toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, estableciendo que:



laffer

A B O G A D O S

“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.”

La normativa es clara respecto a la forma de cumplimiento de esta obligación: desgregar la información de los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo.

Esto es, registrar datos promediados y desglosados, valores medios, media aritmética y la mediana, etc., sin que en ningún momento se prevea la incorporación al registro de salarios individuales o retribución individualizada.

En cualquier caso, la Sentencia dictada y aludida por la presente, viene a matizar que la finalidad de los preceptos citados, bajo el título de *“Igualdad de remuneración por razón de sexo”*, no es otra que la de mostrar el compromiso y cumplimiento empresarial, del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en materia salarial.

Asimismo, también se alude en la Sentencia al artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que indica que para que el tratamiento de datos pueda considerarse fundado en el cumplimiento de una obligación legal, así debe contemplarse en una norma de Derecho de la Unión Europea o una norma con rango de ley.

No teniendo lugar en el presente caso, toda vez que la normativa vigente insiste el conocimiento del registro salarial alcanza exclusivamente los niveles retributivos medios desagregados por sexo, pero no los salarios a nivel individual del resto de los empleados.



laffer

A B O G A D O S

Por lo tanto, divulgar información confidencial sobre la retribución individualizada de los trabajadores, además de extenderse de la obligación empresarial prevista, supondría una vulneración en materia de protección de datos por divulgar información sobre un trabajador identificable.

En conclusión, el Alto Tribunal aprovecha esta ocasión para hacer un repaso de la normativa vigente y aclarar cualquier duda que pudiera haberse suscitado sobre el asunto, concluyendo que la normativa obliga a la inclusión exclusiva en el registro de los valores medios, no individuales, respetando así el principio de minimización de datos. Asimismo, entiende que los Sindicatos en cuestión no han acreditado la necesidad de conocer los datos de retribución individualizada de una persona trabajadora, de manera que se ha visto en la posición de tener que estimar el recurso de casación interpuesto por la mercantil, y anular la sentencia recurrida.

* * * *

Esperamos que estos comentarios sean de utilidad y, como siempre, **LAFFER ABOGADOS** está a su disposición para cualquier aclaración o información adicional.

La información contenida en este documento es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico