



SENTÈNCIA DE L'AUDIÈNCIA NACIONAL (791/2023) SOBRE EL REGISTRE RETRIBUTIU

L'empresa Global Sales Solutions SL va ser demandada per entendre que no complia amb les obligacions legalment establertes respecte al registre retributiu. Així doncs, l'empresa en aquells llocs on només hi havia una persona ocupant-ho (1 home o 1 dona) no facilitava les oportunes retribucions al·legant que en cas contrari estarien vulnerant el dret a la protecció de dades d'aquestes persones.

La part social entenia que això no s'ajustava a la legalitat, i que anava en contra del principi de transparència i del legalment exigint quant a l'obligació empresarial de dur a terme un registre retributiu.

Davant aquesta situació, i després de portar l'anàlisi de la regulació legal i reglamentària, la Sala de l'Audiència Nacional afirma que tant el registre retributiu com l'auditoria retributiva són documents que tenen per objecte garantir el principi d'igualtat de tracte i no discriminació per raó de sexe entre els treballadors d'una mateixa empresa.

En aquest sentit, manifesta que aquests documents tenen per finalitat específica identificar l'existència de discriminacions indirectes per raó de sexe a fi de garantir que els treballs d'igual valor siguin retribuïts amb una mateixa retribució, sent l'objecte dels mateixos garantir el principi de transparència retributiva, això és, la identificació de discriminacions.

Per tant, la Sala determina que l'actuació empresarial està anant en contra de la legislació vigent perquè "està privant tant a registre com a l'auditoria retributiva d'elements necessaris per a identificar possibles discriminacions indirectes per raó de sexe en matèria de retribució."

Explica que un lloc de treball estigui únicament ocupat per persones d'un sexe no implica que no existeixin altres persones de tots dos sexes o solo d'un altre amb obligacions que puguin ser considerats d'igual valor que aquest lloc, perquè es tracta d'un concepte jurídic indeterminat i, per tant, susceptible de ser objecte de consideració tant per la part





social, com per l'empresa, així com per part dels òrgans judicials. És per això que, de manera unilateral, ni l'empresa ni un tercer pot privar d'aquesta informació la resta.

Juntament amb això, la Sala de l'Audiència Nacional analitza la legislació respecte a la protecció de dades amb la finalitat de provar si es podria produir una vulneració d'aquest dret. Els Magistrats conclouen que no es produeix cap mena de vulneració a la protecció de dades de la persona treballadora que estigui ocupant de manera única el lloc, perquè existeix una finalitat legítima que és garantir el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i evitar la discriminació directa o indirecta de sexe (art. 8 TFUE i 14 CE). A més, remarquen l'obligació dels representants legals dels treballadors a guardar sigil respecte a les dades proporcionades (art. 65 ET).

En definitiva, les empreses es troben obligades a proporcionar la informació salarial d'aquells llocs que siguin ocupats per una sola persona, o per persones del mateix sexe, d'igual forma que han de fer-lo per la resta de llocs.

