

CASACION núm.: 218/2023

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social

Sentencia núm. 1302/2024

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D.^a María Luz García Paredes

D.^a Concepción Rosario Ureste García

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 21 de noviembre de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la empresa ERICSSON ESPAÑA, S.A., representada y asistida por el letrado D. Javier Alonso de Armiño Rodríguez, contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 29 de mayo de 2023, en actuaciones seguidas por la Confederación General del Trabajo (CGT) y el Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones (STC), contra dicho recurrente, siendo parte interesada la Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) y la Federación de Industria de Comisiones Obreras (FI-CCOO), sobre conflicto colectivo.

Han comparecido ante esta Sala en concepto de partes recurridas el Sindicato Confederación General del Trabajo, representado y defendido por la Letrada Doña Silvia González Arribas y el Sindicato de Trabajadores de



Comunicaciones (S.T.C.), representado y defendido por Don Pedro Feced Martínez y como partes interesadas UGT-FICA y FI-CCOO.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La central Sindical Confederación General del Trabajo, formuló demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que:

"- Se declare el derecho de CGT a recibir los datos retributivos en materia de transparencia retributiva de la totalidad de la plantilla, con independencia del número de trabajadores/as en cada puesto y/o grupo profesional y con independencia del número de trabajadores/as por sexo.

- Se declare el derecho de CGT a recibir la media, la mediana y la diferencia porcentual en cada puesto de igual valor, con independencia del número de trabajadores/as en cada puesto y/o grupo profesional con independencia del número de trabajadores/as por sexo.

- Se condene a la empresa a cesar en la negativa de facilitar la totalidad de los datos retributivos, con independencia del número de trabajadores/as y sexo en cada puesto y/o grupo profesional y con independencia del número de trabajadores/as por sexo.

- Se condene a la empresa a facilitar a CGT la totalidad de los datos retributivos, con independencia del número de trabajadores/as en cada puesto y/o grupo profesional y con independencia del número de trabajadores/as por sexo.

- Se condene a la empresa a entregar a CGT la media, la mediana y la diferencia porcentual en cada puesto de igual valor, con independencia del número de trabajadores/as en cada puesto y/o grupo profesional y con independencia del número de trabajadores/as por sexo".

El sindicato de Trabajadores de Comunicaciones, formuló demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que previa estimación íntegra de la demanda conde a ERICSSON ESPAÑA, S.A. a:





- "- Dar los datos retributivos en materia de transparencia retributiva de la totalidad de la plantilla, con independencia del número de trabajadores en cada puesto y/o grupo y con independencia del número de trabajadores por sexo.
- Dar la media, la mediana y la diferencia porcentual en cada puesto de igual valor, con independencia del número de trabajadores/as en cada puesto y/o grupo y con independencia del número de trabajadores por sexo.
- Cesar en la negativa de facilitar la totalidad de los datos retributivos, con independencia del número de trabajadores/as y sexo en cada puesto y/o grupo y con independencia del número de trabajadores/as por sexo.
- Entregar a STC los datos retributivos señalados anteriormente".

SEGUNDO.- Con fecha 24 de marzo de 2023, se dictó auto por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "ACUERDO: Acumular a la presente demanda registrada bajo el número 76/23 en materia de CONFLICTO COLECTIVO e instada por CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO contra la ERICSSON ESPAÑA SA; UGT-FICA; FI-CCOO y STC la demanda registrada bajo el número 83/23 instada por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES ERICSSON ESPAÑA SA; FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO; UGT-FICA y CGT.

ESTESE para la celebración de los actos de conciliación y juicio el próximo día 16 DE MAYO DE 2023 a las 10:30 horas, señalado en el procedimiento de CONFLICTO COLECTIVO CCO 76/23.

En cuanto a la prueba, estése a lo acordado en Auto de fecha 22/3/23 dictado en el CCO 76/23".

Admitidas a trámite las demandas, se celebró el acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.- Con fecha 29 de mayo de 2023, se dictó sentencia por la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice:

«FALLAMOS: Estimamos íntegramente las demandas interpuestas por las representaciones letradas de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) y del SINDICATO DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES (STC) frente a ERICSSON ESPAÑA S.A, a las que se opuso la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS (FI-CC.OO); y en consecuencia, condenamos a la empresa demandada a:



- 1.- Proporcionar los datos retributivos en materia de transparencia retributiva de la totalidad de la plantilla, con independencia del número de trabajadores en cada puesto y/o grupo y con independencia del número de trabajadores por sexo.
- 2.- Proporcionar la media, la mediana y la diferencia porcentual en cada puesto de igual valor, con independencia del número de trabajadores/as en cada puesto y/o grupo y con independencia del número de trabajadores por sexo.
- 3.- Cesar en la negativa de facilitar la totalidad de los datos retributivos, con independencia del número de trabajadores/as y sexo en cada puesto y/o grupo y con independencia del número de trabajadores/as por sexo.
- 4.- Entregar a STC y a CGT, junto a las demás representaciones sindicales en la empresa, los datos retributivos señalados anteriormente».

CUARTO.- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- La empresa demandada, cuya actividad principal consiste en la venta de equipamiento y prestación de servicios de los principales operadores españoles de telefonía fija y móvil cuenta con una plantilla de aproximadamente 2360 trabajadores y centros de trabajo en Madrid, Sevilla, Málaga y Barcelona. Rige sus relaciones laborales por el Convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid publicado en el BOE el 14-2-2019.

Hecho conforme.

SEGUNDO.- Los sindicatos CGT y STC ostentan legitimación suficiente para promover el presente conflicto colectivo, contando el primero de ellos con un 6,82% de representatividad en la empresa con sección sindical constituida en la misma y un 59,09% el segundo. CCOO cuenta con una representatividad en la empresa del 20,45% y UGT del 13,64%.

Hecho conforme.

TERCERO.- La entidad demandada posee un modelo de Competencia y Carrera Profesional (MCP) que consta de cuatro componentes principales: roles de trabajo (Jobe Role), etapas de trabajo (Jobe Stage), modelo de competencia y marco de carrera.

Conforme a las explicaciones del modelo, obrantes a los descriptores 60 y 61 que damos por reproducidos, la empresa se basa en una estructura de Área Funcional (FA) específica, administrada y gobernada con un conjunto de responsabilidades comunes, de manera que cada FA posee y administra los roles de trabajo conectados a esa área específica.

Ello supone la agrupación de los roles de trabajo en veinte áreas funcionales, que contienen la información sobre aquéllos, los perfiles y las competencias necesarias para cada rol (página 2, descriptor 61), dando lugar al catálogo de puestos de trabajo (Job Roles) que obra al descriptor 69 y que se da por reproducido.

CUARTO.- La empresa una propuesta de Registro Retributivo el 16-7-2021 cuyo contenido hacía referencia a: a) Puestos de igual valor conforme al Competence Career Model; b) Media



y Mediana; c) Tres niveles de información salarial desagregada por posición (JR&JS) y género: (1) ABS, (2) ABS + BONO, (3) RETRIBUCIÓN TOTAL.

La citada propuesta de registro retributivo obra al descriptor 74, dándose por reproducida en su integridad, si bien en lo que aquí interesa, consta que “el criterio mínimo de confidencialidad y protección de datos conforme a las recomendaciones de la AEPD limita la información de rangos de 3 o menos empleados en un mismo puesto y género”.

QUINTO.- El mismo día 16-7-2021 se llevó a cabo reunión de la Comisión de Igualdad, en relación con lo dispuesto en el RDL 902/2020 acerca de la elaboración del Registro Retributivo por Género, entre la empresa y la Comisión Representativa designada por la RLT. En dicha reunión, la empresa realizó una exposición sobre la forma de confección del registro retributivo, realizando las representaciones sindicales las observaciones que consideraron pertinentes. El contenido del acta obra a los descriptor 77 y 115, dándose por reproducido.

SEXTO.- Por el sindicato STC se emitió informe desfavorable sobre la propuesta de registro retributivo realizada por la empresa, por las siguientes causas:

- “No se facilita el 100% de la comparativa de la plantilla por género. Conforme establece el RDL 901/2020 de 13 de octubre, en el Art. 7.2, al hablar de todos los niveles jerárquicos de la empresa. En el RDL 901/2020 de 13 de octubre, en el Art 5.1, cuando explica toda su plantilla incluidos directivos y altos cargos.
- La combinación de Job Role + Job Stage es insuficiente y no cumple con los RD Ley en cuanto a la definición del puesto, conforme al RDL 901/2020 de 13 de octubre, en su Art.4.4 al explicar la correcta valoración del puesto de trabajo, o también en el Art. 8.1 que explica que los factores de valoración se deben hacer de manera objetiva. Por ello, se debe especificar el Job Family, Job Role y Job Stage, dado que la combinación de estos tres valores define la "position" que es lo que se compara con el mercado. De no introducir la información del Job Family no se estaría cumpliendo con el espíritu del Real Decreto, y se podría estar produciendo discriminaciones retributivas que no se podría trazar en dicho registro”

Descriptor 75.

SÉPTIMO.- En correo electrónico remitido a la empresa el 21-7-2021 por la Sección Sindical de CC.OO se realizan las aportaciones a la presentación del Registro Retributivo, en los términos expuestos al descriptor 77.

OCTAVO.- Ante la disconformidad con la propuesta de Registro Retributivo, se interpuso denuncia ante la Inspección de Trabajo, que realizó actuaciones de comprobación sin realizar requerimiento a la empresa ni proponer sanción alguna.

Descriptores 39 y 40.

NOVENO.- El 15 de junio de 2022, la empresa comunica la creación de un nuevo registro retributivo con datos actualizados, presentando el sindicato CC.OO-Industria el 13-12-2022 solicitud de mediación ante el SIMA por “incumplimiento del RD 902/2020 en relación con los datos e información retributiva necesaria para su análisis por la RLT”.



El 28-12-2022 por los sindicatos CGT, STC, UGT y CC.OO y la empresa se alcanzó acuerdo en los siguientes términos:

“1. Las partes crearán una comisión de trabajo al objeto de analizar la posibilidad de llegar a un acuerdo respecto al alcance y contenido que deba tener el registro retributivo. Dicha comisión de trabajo tendrá como fecha límite de finalización el 31 de enero de 2023.

2.- La citada comisión estará compuesta por un máximo de dos miembros por cada una de las representaciones sindicales existentes en la empresa, con la ponderación de voto que le corresponda a cada una.

3.- En caso de no alcanzarse un acuerdo, esta comisión no generará un derecho a favor de la RLPT de negociación del registro retributivo, siendo de aplicación en tal caso lo establecido en el art. 5.6 del RD 902/2020”

Descriptor 52, solicitud mediación SIMA.

Descriptor 53, acta de acuerdo.

DÉCIMO.- Constituida la comisión de trabajo prevista en el acta de acuerdo ante el SIMA, se llevaron a cabo reuniones en fechas 16, 23 y 30 de enero de 2023, cuyo contenido obra en las actas que constan en los descriptores 54 y 120 a 124 que se dan por reproducidas.

UNDÉCIMO.- El 30-1-2023 se alcanza acuerdo entre la empresa y los sindicatos UGT y CCOO en relación al contenido y alcance del Registro Retributivo de Género, que no fue firmado por CGT ni por STC en el seno de la comisión de trabajo ya citada. El contenido del acuerdo obra a los descriptores 67 y 117, dándose por reproducido, si bien en lo que aquí interesa consta en relación con el alcance del registro retributivo lo siguiente:

➤ “Incluirá medias y medianas de cada puesto de igual valor siempre que en cada sexo haya tres o más personas, ello incluso si no hubiera personas en el sexo opuesto. A modo de ejemplo:

<i>4 mujeres - 3 hombres</i>	<i>4 mujeres – 0 hombres</i>
<i>3 mujeres – 4 hombres</i>	<i>0 mujeres – 4 hombres</i>
<i>3 mujeres – 3 hombres</i>	<i>28 mujeres – 0 hombres</i>
<i>3 mujeres- 0 hombres</i>	<i>3 mujeres – 42 hombres</i>
<i>0 mujeres – 3 hombres</i>	

➤ A fin de que convivan la finalidad perseguida por la normativa que regula el registro de retributivo y, a la misma vez, se salvaguarde el derecho a la confidencialidad de datos personales que no puedan ser aritméticamente agregados en medias o medianas, el registro retributivo:

o Incluirá las diferencias porcentuales entre hombres y mujeres, cuando en posiciones de igual valor haya al menos dos empleados en alguno de los sexos. A modo de ejemplos:

<i>3 mujeres – 2 hombres</i>	<i>2 mujeres – 1 hombre</i>
<i>2 mujeres – 3 hombres</i>	<i>1 mujer – 2 hombres</i>



<i>2 mujeres – 2 hombres</i>	<i>42 mujeres – 2 hombres</i>
<i>2 mujeres – 28 hombres</i>	

El cálculo del diferencial porcentual entre el salario de hombres y mujeres seguirá la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario medio Hombre} - \text{Salario medio mujer} \times (-100)\%}{\text{Salario medio Hombre}}$$

o No incluirá medias, medianas ni diferenciales porcentuales cuando en puestos de igual valor haya una sola persona en alguno o ambos sexos, cuando haya una persona en cada sexo , o sólo dos personas en un mismo sexo. Así, no se facilitarán datos en los siguientes supuestos:

<i>1 mujer – 0 hombres</i>	<i>2 mujeres – 0 hombres</i>
<i>0 mujeres – 1 hombre</i>	<i>1 mujer – 1 hombre</i>
<i>0 mujeres – 2 hombres</i>	

Ello sin perjuicio de la información y análisis de indicadores o de la auditoría retributiva que corresponda compartir en la Comisión de Igualdad a modo de información alternativa o complementaria al registro retributivo y conforme al contenido del Plan de Igualdad vigente en cada momento.

El contenido, estructura y alcance del registro retributivo por género descrito anteriormente será efectivo para las retribuciones de 2022 y será compartido con la Representación Legal de los Trabajadores en el segundo semestre de 2023, una vez cerradas las retribuciones salariales de 2022 y sus posibles revisiones”.

DUODÉCIMO.- La Agencia Española de Protección de Datos publicó el 18-5-2021 la guía “Protección de datos y relaciones laborales”, en cuyas páginas 37 y 38 se hace referencia a las recomendaciones emitidas por la citada Agencia en materia de registro de salarios, en cumplimiento de las previsiones del RD 902/2020. Dicha guía, se encuentra publicada en la página oficial de la Agencia de Protección de Datos, www.aepd.es y a la misma se hace referencia en la propuesta de registro retributivo confeccionada por la empresa demandada. Hecho no controvertido.

DÉCIMOTERCERO.- En fecha 17-3-2023 se llevaron a cabo intentos de conciliación ante el SIMA instados por los sindicatos demandantes que culminaron con el resultado de “falta de acuerdo”.
Descriptores 2 y 118».

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la empresa ERICSSON ESPAÑA, S.A, siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.- Por el Letrado D. Javier Alonso de Armiño Rodríguez, se presentó escrito solicitando medidas cautelares que fue resuelto por Auto de fecha 21 de agosto de 2024, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

"LA SALA ACUERDA:

1. Estimar la solicitud de adopción de medidas cautelares formulada por la representación letrada de la empresa Ericsson España, SA.



2.- Acordar cautelarmente la suspensión de las ejecuciones provisionales adoptadas por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en los autos de ejecución de títulos ejecutivos seguido bajo el núm. 68/2024.

3.- No realizar pronunciamiento especial sobre costas procesales.

Contra esta resolución cabe recurso de reposición que no tendrá efectos suspensivos respecto a lo acordado".

SÉPTIMO.- Transcurrido el plazo concedido para la impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar que el recurso debe ser declarado procedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos.

OCTAVO. Por Providencia de fecha 4 de septiembre de 2024, se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 20 de noviembre 2024.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Cuestión planteada y sentencia recurrida.

1. La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación es si en el registro salarial del artículo 28.2 ET es obligado incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

2. La Confederación General de Trabajo (CGT) y el Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones (STC) interpusieron demandas de conflicto colectivo contra Ericsson España, S.A. Las demandas, cuyos suplicos eran esencialmente coincidentes, fueron acumuladas.

La sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional 69/2023, de 16 de mayo (procs. acumulados 76/2023 y 83/2023), estimó íntegramente las demandas y condenó a la empresa demandada a:

«1. Proporcionar los datos retributivos en materia de transparencia retributiva de la totalidad de la plantilla, con independencia del número de trabajadores en cada puesto y/o grupo profesional y con independencia del número de trabajadores por sexo.



2. Proporcionar la media, la mediana y la diferencia porcentual en cada puesto de igual valor, con independencia del número de trabajadores/as en cada puesto y/o grupo profesional con independencia del número de trabajadores por sexo.
3. Cesar en la negativa de facilitar la totalidad de los datos retributivos, con independencia del número de trabajadores/as y sexo en cada puesto y/o grupo profesional y con independencia del número de trabajadores/as por sexo.
4. Entregar a STC y a CGT, junto a las demás representaciones sindicales en la empresa, los datos retributivos señalados anteriormente.»

SEGUNDO. El recurso de casación, sus impugnaciones y el informe del Ministerio Fiscal.

1. La empresa ha recurrido en casación la sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional 69/2023, de 16 de mayo (procs. acumulados 76/2023 y 83/2023).

El recurso tiene cuatro motivos, los tres primeros formulados al amparo del artículo 207 d) LRJS y el cuarto al amparo del artículo 207 e) LRJS. Estos motivos serán examinados en los siguientes fundamentos de derecho.

El recurso solicita la casación y anulación de la sentencia recurrida y la desestimación de las demandas de conflicto colectivo de CGT y STC.

2. El recurso ha sido impugnado por CGT y STC, solicitando su desestimación y la confirmación de la sentencia recurrida.
3. El Ministerio Fiscal interesa en su informe la estimación del recurso.

TERCERO. Los motivos de revisión fáctica

1. El primer motivo

El primer motivo de revisión fáctica propone añadir al final del hecho probado tercero los dos nuevos párrafos siguientes:

“En la Intranet de la entidad demandada se puede acceder a la descripción de los Job Stages y Job Role, en la que se recoge la descripción de funciones, habilidades, niveles de interacción y formación requerida para cada Job Role, así como los conocimientos, formación y experiencia requeridos para cada Job Stage y las específicas funciones realizadas en cada Job Stage dentro de la totalidad de las previstas para el Job Role. Obran muestreos de tales descripciones al descriptor 70.

En el seno de la comisión de retribuciones de Ericsson, la sección sindical de STC solicitó en reunión de 14 de octubre de 2020, que se empleara la combinación de Job Stage y Job Role como medio adecuado para agrupar puestos de valor comparable, en los siguientes términos:





“STC Solicita que se incorpore a esta comparativa el Job Role + Job Stage, es decir usar la “position”, argumentando que es realmente esto lo que se compara con el mercado en el ejercicio del ASR, como se explica precisamente en la slide de la pág. 13. No se están comparando en el informe presentado (pág. 10) manzanas con manzanas, no se pueden agrupar los salarios de todas las personas únicamente por Job Stage (que indica el nivel o stage dentro del Job Role), puesto el Job Role indica las características de puesto, que presumiblemente no están compensados económicamente del mismo modo dentro de esta Compañías.” El acta de la citada reunión obra al descriptor 71.”

Entiende el recurso de casación que el actual hecho tercero obvia elementos del modelo de competencia y carrera profesional vigente en la empresa que son esenciales para resolver el litigio, como es la conformidad histórica sindical en el sentido de que ese modelo refleja adecuadamente el concepto de puestos de igual valor o el nivel de información de que disponen los sindicatos y los trabajadores. El motivo defiende que esas circunstancias evidencian que no es necesario conocer el dato retributivo en los casos en que no es posible aportar la media o mediana para detectar las posibles discriminaciones indirectas consistentes en desagregar indebidamente puestos de igual valor para ocultar la retribución de determinados trabajadores.

De conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, el motivo no puede estimarse. Y no puede prosperar, no ya porque no se acredita que haya habido ningún error en la apreciación de la prueba, sino porque su acogimiento no podría alterar el sentido del fallo de la sentencia recurrida.

La eventual variación del fallo depende de cuál sea la interpretación correcta del artículo 28.2 ET y del artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, el RD 902/2020), y no de si ha habido o no conformidad histórica sindical con el modelo de competencia y carrera profesional vigente en la empresa, ni tampoco, incluso, de si es necesario conocer el dato retributivo en el supuesto que señala el recurso para detectar posibles discriminaciones indirectas.

2. El segundo motivo.

El segundo motivo de revisión fáctica propone añadir el siguiente párrafo al final del hecho probado sexto:

“En el citado informe, STC matiza asimismo el alcance de esa necesidad de aportar el 100% de la comparativa de la plantilla en los siguientes términos: “El registro de salarios, por lo





tanto, tiene que hacerse con toda la plantilla, los datos deben incluir a toda la plantilla, lo que no justifica el tratamiento de datos personales dado que los datos no se facilitan por persona trabajadora, sino los «valores medios» de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo de igual valor.”

La finalidad de la introducción de ese nuevo párrafo es la de acreditar que STC entiende que el registro retributivo no justifica el tratamiento de datos personales de los trabajadores.

En coincidencia con lo informado por el Ministerio Fiscal, el motivo no puede prosperar por similares razones a las expuestas respecto del anterior motivo. Además de que no se acredita la existencia de error en la apreciación de la prueba, tampoco la aceptación de la adición que se pretende podría alterar el sentido de la sentencia recurrida.

De nuevo debemos decir que la eventual variación del fallo depende de cuál sea la interpretación correcta del artículo 28.2 ET y del artículo 5 del RD 902/2020 y no de cuál sea la posición de STC sobre si el registro retributivo justifica o no el tratamiento de datos personales.

3. El tercer motivo del recurso.

El tercer y último motivo de revisión fáctica propone añadir los siguientes párrafos al final del hecho probado undécimo:

“En coherencia con el acuerdo alcanzado con CC.OO. y UGT, Ericsson España facilitó a las secciones sindicales el registro retributivo del ejercicio 2022, el pasado 4 de mayo de 2023, destacando además la existencia de diferencias retributivas superiores al 25% (sin indicar el porcentaje numérico concreto) en aquellos supuestos en los que tal información no se aporta conforme a los términos del acuerdo. El correo en cuestión obra al descriptor 89, recogiendo esa última información en su página 3 (folio 986).

A pesar de esta controversia sobre el registro retributivo, las secciones sindicales de CGT y STC han firmado tanto el diagnóstico de situación en materia de igualdad de 12 de mayo de 2020, descriptor 42, como el II Plan de igualdad de Ericsson España, descriptor 46.”

De nuevo coincidimos con el Ministerio Fiscal y tampoco este motivo puede prosperar. Y no puede hacerlo sustancialmente por las mismas razones que hemos expuesto respecto de los anteriores motivos. Ni se acredita error en la apreciación de la prueba, ni tampoco la incorporación de la adición solicitada podría llevar a alterar el sentido de la sentencia recurrida.

En efecto, diremos por última vez que la eventual variación del fallo depende de cuál sea la interpretación correcta del artículo 28.2 ET y del artículo 5 del





RD 902/2020 y no de lo que la empresa facilitó a las secciones sindicales en coherencia con el acuerdo alcanzado con CC.OO y UGT, ni tampoco de si las secciones sindicales de CGT y STC han firmado el diagnóstico de situación en materia de igualdad y el plan de igualdad de la empresa.

CUARTO. El marco legal del registro salarial, la retribución individualizada y la protección de datos.

1. Preliminar.

Según hemos adelantado, la cuestión que tenemos que resolver es si en el registro salarial del artículo 28.2 ET es obligado incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

Para ello se debe lógicamente partir del diseño legal y reglamentario de dicho registro salarial (artículo 28.2 y 3 ET y RD 902/2020) y, como veremos, de su relación con la legislación de protección de datos personales.

2. El artículo 28.2 ET.

El artículo 28.2 ET, introducido por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece que:

«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.

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.»

Es importante retener, en primer lugar, que el registro salarial que está obligado a llevar el empresario es de los valores «medios» de la retribución, ampliamente entendida, de su «plantilla.» Y, en segundo lugar, que dichos valores deben estar «desagregados por sexo» y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Como puede comprobarse, se trata de registrar los valores medios -no los individuales- de la retribución desagregados por sexo. El artículo 28 ET se titula «igualdad de remuneración por razón de sexo», siendo evidente que el registro





salarial está al servicio de esa finalidad igualatoria, razón por la que los valores medios de la retribución deben estar desagregados por sexo. Lo que exige el precepto legal no es incorporar al registro la retribución individualizada de todas las personas trabajadoras de la plantilla, sino conocer si los valores medios de la retribución desagregados por sexo revelan desigualdad por dicha razón. En suma, lo importante es la comparativa mujeres y hombres y no la retribución individualizada de cada persona trabajadora.

En efecto, lo relevante es conocer si los salarios de las mujeres, comparados con los de los hombres, se separan de la finalidad igualatoria y no cual sea el salario individual de cada mujer y cada hombre. Y como la realidad empírica ha contrastado la existencia y utilización de vías desigualitarias más opacas e indirectas, la legislación no solo ha introducido, entre otros, los conceptos de trabajo de igual valor o de discriminación indirecta, sino que, concedora de la en ocasiones espuria utilización de los sistemas de clasificación profesional, ha precisado que los valores medios a incluir en el registro deben estar distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Finalmente, el párrafo segundo del artículo 28.2 ET dispone 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.» Precisamente es este acceso el que los sindicatos demandantes han reclamado en el presente supuesto.

En coherencia con lo anterior, la redacción vigente del artículo 64.3 ET se refiere expresamente al “registro previsto en el artículo 28.2 ET.”

Por su parte, el artículo 28.3 ET establece que

«cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.»

Esta previsión obliga a tomar el «conjunto de la masa salarial» en el supuesto que indica. Pero de nuevo ha de señalarse que se trata siempre de «promedio de las





retribuciones» o de la «media de las percepciones satisfechas» y no de salarios individuales.

3. *El RD 902/2020.*

El RD 902/2020 desarrolla el artículo 28 ET.

El artículo 5 RD 902/2020 se ocupa de las «normas generales sobre el registro retributivo.»

Su apartado 1 tiene el siguiente tenor literal:

«De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 (ET), todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.»

En el debate del presente procedimiento se ha dado importancia a la previsión contenida en este primer apartado del artículo 5 RD 902/2020 en el sentido de que el registro retributivo es de «toda» la plantilla. No obstante, este mismo apartado vuelve a insistir es que se trata de documentar el registro con datos «promediados y desglosados». Y el apartado 2 del artículo 5 RD 902/2020, reproduciendo sustancialmente en su primer párrafo la dicción del artículo 28.2 ET en el sentido de que el registro debe incluir valores los valores «medios», precisa en su segundo párrafo que se trata de incluir «la media aritmética y la mediana» de lo realmente percibido y no salarios individuales o individualizados.

Concretamente, el artículo 5.2 RD 902/2020 dispone lo siguiente:

« El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 (ET).

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.»

Como no puede ser de otra manera, siquiera sea por razones de rango, el artículo 5 RD 902/2020 sigue refiriéndose a valores «medios», como hace el





artículo 28.2 ET, precisando que se trata de medias aritméticas y medianas de lo percibido y no de valores individuales. Desde esta perspectiva, además de que obviamente la norma reglamentaria no puede contradecir la norma legal, la previsión del artículo 5.1 RD 902/2020 de que el registro debe ser de «toda la plantilla» cobra su significado cuando el precepto reglamentario añade inmediatamente a continuación que ello incluye al «personal directivo y (a) los altos cargos», pues es en estas categorías y posiciones donde se produce en mayor grado el llamado «techo de cristal» que sufren las mujeres. En todo caso, en sí misma y por sí sola, la mención a la totalidad de la plantilla del artículo 5.1 RD 902/2020 no proporciona suficiente cobertura normativa para tener que incluir en el registro valores individualizados salariales, cuando el artículo 28.2 ET establece con toda claridad que el registro ha de incluir únicamente valores «medios.»

El segundo párrafo del artículo 5.3 RD 902/2020 preceptúa que, en las empresas que cuentan con representación legal de las personas trabajadoras, como es aquí el caso, esta representación tiene derecho a conocer el contenido «íntegro» del registro retributivo. Lo que hay que dilucidar precisamente en el presente supuesto es, en definitiva, si es obligado incluir en el registro salarial datos que permitan conocer la retribución individual de una determinada persona trabajadora.

El último precepto del RD 902/2020 que conviene mencionar es su artículo 6, que regula las «peculiaridades» que debe tener el registro salarial de las empresas que están obligadas a realizar auditoría retributiva, como es también aquí el caso.

La letra a) del artículo 6 RD 902/2020 dispone que:

«El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.»

Como puede apreciarse, se reitera una vez más que se trata de «medias aritméticas y ... medianas» y no de valores individualizados.

4. La Directiva 2023/970.





Una breve mención debe hacerse a 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 (en adelante, la Directiva o la Directiva 2023/970).

La Directiva ya ha entrado en vigor (artículo 36), pero los Estados tienen hasta el 7 de junio de 2026 para implementarla (artículo 34).

El artículo 7.1 de la Directiva dispone que:

«los trabajadores tendrán derecho a solicitar y a recibir información por escrito, de conformidad con los apartados 2 y 4, sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo.»

La verdad es que no solo su artículo 7, sino que toda la Directiva está llena de referencias a los niveles retributivos «medios» de las mujeres y de los hombres o expresiones similares como mediano o mediana (por ejemplo, artículos 3 y 9).

El artículo 7.5 de la Directiva establece que:

«no se impedirá a los trabajadores revelar su retribución a efectos del cumplimiento del principio de igualdad de retribución. En particular, los Estados miembros establecerán medidas para prohibir las cláusulas contractuales que impidan a los trabajadores la divulgación de información sobre su retribución.»

Por su parte, el artículo 7.6 de la Directiva dispone que

«Los empleadores podrán exigir que los trabajadores que hayan obtenido información con arreglo al presente artículo, distinta de la información relativa a su propia retribución o su propio nivel retributivo, no la utilicen con fines distintos del ejercicio de su derecho a la igualdad de retribución.»

Particular interés tiene el artículo 12 de la Directiva, cuyo contenido es el siguiente:

«1. En la medida en que implique el tratamiento de datos personales, toda información proporcionada con arreglo a las medidas adoptadas en virtud de los artículos 7, 9 y 10 se facilitará de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 [del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)].

2. Ningún dato personal tratado con arreglo a los artículos 7, 9 o 10 de la presente Directiva podrá utilizarse con fines distintos de la aplicación del principio de igualdad de retribución.





3. Los Estados miembros podrán decidir que, cuando la divulgación de información con arreglo a los artículos 7, 9 y 10 dé lugar a la divulgación, directa o indirecta, de la retribución de un trabajador identificable, solo tengan acceso a dicha información los representantes de los trabajadores, la inspección de trabajo o el organismo de fomento de la igualdad. Los representantes de los trabajadores o el organismo de fomento de la igualdad asesorarán a los trabajadores acerca de la posibilidad de interponer una demanda al amparo de la presente Directiva sin revelar los niveles retributivos efectivos de cada uno de los trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. A los efectos de seguimiento con arreglo al artículo 29, la información estará disponible sin restricciones.»

Hay que destacar, en consecuencia, que la Directiva establece que, en la medida en que implique el tratamiento de datos personales, la información proporcionada se ha de facilitar de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 (en adelante, Reglamento 2016/679 o Reglamento general de protección de datos). Y, como señala el considerando 44 de la Directiva 2023/970, a ello «deben añadirse garantías específicas para evitar la divulgación, directa o indirecta, de información sobre un trabajador identificable.» La Directiva, parte, así de que ha de evitarse esta divulgación, directa o indirecta.

5. El Reglamento general de protección de datos y la Ley Orgánica 3/2018.

Para resolver el presente recurso de casación, particular importancia tiene el recién mencionado Reglamento 2016/679, así como la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD). El artículo 1 RD 902/2020 hace referencia a la necesidad de actuar en esta materia "de acuerdo con el Reglamento 2016/679."

El artículo 6 del Reglamento general de protección de datos, sobre «licitud del tratamiento», establece que para que el tratamiento de datos sea lícito debe cumplir al menos una de las condiciones que el precepto enumera. La condición que aquí interesa mencionar es la de la letra c): cuando el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una «obligación legal» aplicable al responsable del tratamiento.

Por su parte, el artículo 8.1 LOPDGDD dispone que:

«El tratamiento de datos personales solo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una obligación legal exigible al responsable, en los términos previstos en el artículo 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679, cuando así lo prevea una norma de Derecho de la Unión Europea o una norma con rango de ley, que podrá determinar las condiciones generales del tratamiento y los tipos de datos objeto del mismo así como las cesiones que procedan como consecuencia del cumplimiento de la obligación legal. Dicha norma podrá igualmente imponer



condiciones especiales al tratamiento, tales como la adopción de medidas adicionales de seguridad u otras establecidas en el capítulo IV del Reglamento (UE) 2016/679.»

Según se ha anticipado y se razonará en el siguiente fundamento de derecho, estas previsiones del Reglamento 2017/679 y de la LOPDGDD son claves para nuestro examen.

Como igualmente lo es previsión del artículo 5.1 c) del Reglamento general de protección de datos, de conformidad con la cual los datos personales han de ser «adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados («minimización de datos»).»

QUINTO. El motivo de infracción de norma: el registro salarial y la entrega de datos que permiten identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

1. Según acabamos de ver, el artículo 8.1 LOPDGDD establece que, para que de tratamiento de datos puede considerarse fundado en el cumplimiento de una obligación legal, así ha de preverlo una norma de Derecho de la Unión Europea o una norma «con rango de ley.»

Y el caso es que, como se ha expuesto, la Directiva 2023/970 es insistente en el sentido de que lo que se tiene derecho a conocer son los niveles retributivos «medios» desagregados por sexo y no los salarios individuales y en la necesidad de cumplir con el Reglamento general de protección de datos, añadiendo en su considerando 44 que «deben añadirse garantías específicas para evitar la divulgación, directa o indirecta, de información sobre un trabajador identificable», garantías que podrían consistir en ceñir el acceso a esta última información a determinados sujetos, según apunta el artículo 12.3 de la Directiva 2023/970.

También la ya examinada norma española «con rango de ley», el artículo 28.2 ET, establece que el registro salarial ha de incluir valores «medios» y no individuales de los salarios, al igual que lo hace, como no podría ser de otra manera la norma reglamentaria, el RD 902/2020, sin que la referencia al registro retributivo de «toda» la plantilla de su artículo 5.1 pueda interpretarse, como se ha razonado, en sentido favorable a que dicho registro pueda incluir valores individuales.



2. En este contexto, concluimos 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. Si la ley quiere permitir ese resultado, además de tener que desprenderse de manera inequívoca de la previsión legal, la norma debería establecer las garantías para evitar la divulgación a que se refiere el Reglamento general de protección de datos, así como las medidas adicionales de seguridad a que se refiere el artículo 8.1 LOPDGDD. La implementación de la Directiva 2023/970 podría ser una buena oportunidad para ello.

Con independencia de que carece de valor normativo, la «Guía sobre la protección de datos en las relaciones laborales» del año 2021 de la Agencia Española de Protección de Datos, a la que se refieren la sentencia recurrida y el recurso de casación, afirma que «el registro de salarios no justifica el tratamiento de datos personales y la norma que lo regula no es una base jurídica para ello, pues en dicho registro no ha de constar el salario de cada persona trabajadora, sino los “valores medios”.»

Es verdad que la Guía, aunque parte de que «el registro de salario regulado en el artículo 28.2 ET no tiene porqué implicar el tratamiento de datos», admite que «el dato disociado podría convertirse en dato personal respecto de aquellas categorías o grupos profesionales con un reducido número de personas trabajadoras.» Lo que sucede es que, en tal caso -precisa la Guía-, «el registro debería contar con las medidas de seguridad basadas en el análisis de riesgos conforme al (Reglamento general de protección de datos).» Pues bien, son estas medidas de seguridad las que no están previstas, al menos con la claridad debida, en el derecho vigente, lo que abunda en la idea de que, en la actualidad, es difícil reprochar la no inclusión en el registro salarial de salarial datos que permitan identificar de forma nítida e inequívoca la retribución individualizada de una persona trabajadora. Debe tenerse en cuenta que está afectado el derecho a la protección de datos de esta persona y para tratar sus datos personales debe existir una clara base legal.

3. La amplia y razonada sentencia recurrida, que se apoya y reproduce la previa sentencia de la misma sala lo social de la Audiencia Nacional 23/2023,



de 23 de febrero (proc. 355/2022), asimismo ampliamente razonada, examina de forma detenida la normativa sobre protección de datos.

Con cita de nuestra STS 766/2020, de 15 de septiembre (rcud 528/2018), que a su vez cita la jurisprudencia constitucional, la sentencia recurrida subraya la autonomía y distinto régimen jurídico del derecho de protección de datos (artículo 18.4 CE) respecto del derecho a la intimidad (artículo 18.1 CE). En este sentido, la significada referencia que el escrito de impugnación del sindicato STC hace a la sentencia del Tribunal Constitucional 142/1993, de 22 de abril, no tiene en cuenta que esta sentencia examina la cuestión del conocimiento del salario de los trabajadores por parte de sus representantes desde la perspectiva del derecho a la intimidad y no desde la óptica del derecho a la protección de datos.

Como dijera la cardinal STC 292/2000, de 30 de noviembre, el derecho fundamental a la protección de datos «no reduce su protección a los datos íntimos, sino que su objeto es más amplio, refiriéndose a cualquier tipo de dato personal.» Y según señala acertadamente la sentencia recurrida, «la indicación de unos datos que desvelen el salario de un trabajador ... quedarían amparados por el derecho a la protección de datos.»

Nuestra discrepancia con la sentencia recurrida se halla en que, como ya hemos señalado, no atisbamos que de la norma con rango de ley aplicable, el artículo 28.2 ET, que únicamente dispone que han de incluirse en el registro retributivo los «medios» de los salarios, emane con claridad que en aquel registro han de necesariamente incluirse datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora. Si el legislador quiere que ello sea así, debiera disponerlo con mayor claridad y con las debidas garantías.

La conclusión de lo anterior, como igualmente hemos avanzado, es que resulta difícil reprochar que, en el presente supuesto y a la vista de las circunstancias concurrentes, no se aceptara incluir en el registro datos que permitieran proceder a aquella identificación. Como recoge la sentencia recurrida que significadamente dijera CC.OO en su oposición a las demandas de conflicto colectivo, en la actualidad «no existe norma legal que habilite dar el





salario concreto de un trabajador, solo medidas o medianas. Si el número de trabajadores es tan bajo como para proporcionar dichas medias o medianas, el dato no se convierte en estadística, sino que se da un dato real. ... , la inclusión en un grupo de un solo trabajador supone que la entrega de la media es dar la retribución de un trabajador, está justificad(o) que no se quiera da(r).»

Debemos recordar que está afectado el derecho a la protección de datos de la persona cuyo salario individual se identifica y para tratar sus datos personales debe existir una clara base legal.

4. Según relata la sentencia recurrida, tras la entrada en vigor del RD 902/2020, la empresa hizo una propuesta de registro retributivo. Los sindicatos STC y CC.OO manifestaron sus discrepancias con la propuesta, proponiendo este último sindicato solicitud de mediación, alcanzándose el acuerdo de crear una comisión de trabajo sobre la materia. Tras diversas reuniones, la empresa llegó a un acuerdo con los sindicatos UGT y CC.OO, que son los sindicatos minoritarios, sin que alcanzara un acuerdo con los sindicatos CGT y STC, que son los sindicatos mayoritarios.

Consta en la sentencia recurrida que la empresa ha «consensuado» con la representación legal de los trabajadores el modelo de competencia y carrera profesional «sobre el que descansa el registro retributivo.» Aunque se ha juzgado innecesario incorporarlo al relato fáctico, no se niega por los sindicatos recurrentes su firma tanto del diagnóstico de la situación de igualdad, como del propio plan de igualdad. Lo que sucede es que, como acertadamente señalan los escritos de impugnación del recurso, la obligación del registro retributivo es autónoma del plan de igualdad y de la auditoría retributiva. De ahí que, de acuerdo con el Ministerio Fiscal, hayamos considerado que la incorporación al relato histórico de aquellas firmas no podría alterar el sentido de la sentencia recurrida, pues lo que esta examina es si la empresa ha dado adecuado cumplimiento a la obligación legal del registro salarial.

Hemos recordado la previsión del artículo 5.1 c) del Reglamento general de protección de datos, de conformidad con la cual los datos personales han de ser «adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados («minimización de datos»).» Sobre la pertinencia y minimización de los datos han razonado la STS 11/2018, de 7 de febrero (rec. 78/2017), que cita



el recurso de casación y a la que se refiere asimismo el informe del Ministerio Fiscal, así como las posteriores SSTS 1024/2024, de 16 de julio (rec. 215/2022), y 1144/2024, de 17 de septiembre (rec. 33/2023). También cabe mencionar la sentencia de la sala III de este Tribunal 160/2021, de 9 de febrero (rec. 1229/2020), asimismo citada por el recurso.

Por su parte, el artículo 5.1 b) de aquel Reglamento preceptúa que los datos personales han de ser «recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos ... («limitación de la finalidad»).»

Hemos recordado, asimismo, en este último sentido, que el registro salarial está obviamente al servicio de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Esta y no otra es la finalidad del registro.

Pues bien, lo que no han acreditado los sindicatos demandantes son las razones que, desde la finalidad de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, hacen necesario poner en su conocimiento, no ya los valores medios de los salarios, que es lo que exige el artículo 28.2 ET, sino adicionalmente los datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora. El debate se ha centrado en todo momento en la interpretación de las normas reguladoras del registro retributivo. Pero como estas normas obligan a incluir en el registro los valores medios salariales y no los individuales, el principio de minimización de datos aconseja, cuando menos, que se alegara y razonara sobre la pertinencia y necesidad de llegar a conocer datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

La impugnación de CGT alega que negar los datos, aun cuando posibiliten identificar la retribución individual de una persona trabajadora, permitiría una configuración unilateral y *ad hoc* de la agrupación de los puestos de trabajo y de los grupos profesionales. Pero ya hemos recordado que el artículo 6 a) RD 902/2020 establece que el registro salarial debe reflejar las medias y medianas de las agrupaciones, «aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional.» Ya la razonada sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional 23/2023, de 23 de febrero (proc. 355/2022), en la que se



apoya la sentencia recurrida, había manifestado una inquietud similar, que, además de lo anterior, puede contrarrestarse con las auditorías retributivas que han de incluirse en el plan de igualdad y que seguramente deberían prestar una especial atención a los casos no incluidos en el registro salarial. Debemos recordar, en todo caso, que el artículo 28.3 ET, al que hemos hecho referencia en el apartado 2 del fundamento de derecho cuarto, obliga a tomar el «conjunto de la masa salarial» en el supuesto que prevé.

5. Los razonamientos y consideraciones hasta aquí efectuadas conducen a la estimación del recurso y a la casación y anulación de la sentencia recurrida.

SEXTO. La estimación del recurso de casación.

1. De acuerdo con lo razonado y de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede estimar el recurso de casación, casar y anular la sentencia recurrida y desestimar las demandas de conflicto colectivo de CGT y de STC.

Al casarse y anularse la sentencia recurrida, no es preciso que nos pronunciemos ahora sobre la suspensión cautelar acordada por nuestro auto de 21 de agosto de 2024 de las ejecuciones provisionales adoptadas por la sala de lo social de la Audiencia Nacional, toda vez que ya no hay sentencia de la citada audiencia que ejecutar.

2. Sin imposición de costas (artículo 235.2 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1. Estimar el recurso de casación interpuesto por Ericsson España, S.A., representada y asistida por el letrado don Javier Alonso de Armiño Rodríguez.
2. Casar y anular la sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional 69/2023, de 29 de mayo (procs. acumulados 76/2023 y 83/2023), y desestimar



las demandas de conflicto colectivo de la Confederación General de Trabajo (CGT) y del Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones (STC).

3. No imponer costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

