

El Proyecto de Ley francés relativo a la igualdad salarial entre mujeres y hombres

Dra. Raquel Serrano Olivares
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,
Universidad de Barcelona
Consejera del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC)

1. Introducción

A propuesta del Presidente de la República francesa, el Gobierno, a través del Ministerio de la paridad y de la igualdad profesional, presentó en marzo del año en curso un proyecto de ley destinado a suprimir las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres (1), en un contexto en que el aumento de la tasa de actividad de las mujeres se perfila como una respuesta adecuada al desafío que se deriva del paso a la jubilación de las generaciones nacidas con posterioridad a la II Guerra Mundial; circunstancia que va a privar a la economía francesa de cientos de miles de trabajadores (asalariados y no asalariados).

Ahora bien, el incremento de la tasa de actividad de las mujeres sólo podrá conseguirse mediante la erradicación de las discriminaciones directas e indirectas en el empleo y en el acceso al mismo que sufren las mujeres. Es por ello que el Gobierno francés pretende avanzar en la lucha por la igualdad profesional logrando una igualdad de remuneración real mediante la supresión de las diferencias salariales que todavía persisten, pese a los textos legales y convencionales existentes. A fin de lograr tal objetivo, la Ley apuesta por el diálogo social, de suerte que corresponde a los agentes sociales poner en práctica los dispositivos necesarios a tales efectos. En todo caso, la norma heterónoma determina el alcance de la obligación de igualdad de remuneración, que se diseña como una obligación de resultado, y fija un mecanismo de negociación periódica obligatoria a nivel sectorial y empresarial en materia de igualdad salarial cuyo incumplimiento puede acarrear la instauración de una contribución financiera computada sobre la masa salarial a cargo de las empresas incumplidoras.

Aunque la igualdad salarial constituye el objetivo principal de la Ley proyectada, es lo cierto que la norma introduce previsiones específicas tendentes a promover la conciliación entre la vida laboral y familiar y el acceso de las mujeres a los consejos de administración de las empresas públicas y a las instancias jurisdiccionales, así como a mejorar el acceso de las mujeres a la formación y a la formación profesional. Dejando para otro momento el análisis de las citadas previsiones complementarias, me ceñiré en estas líneas al estudio de la regulación en materia de igualdad de retribución.

El Proyecto de Ley de que se trata tiene como telón de fondo la Ley n° 2001-397, de 9 de mayo de 2001, relativa a la igualdad profesional entre mujeres y hombres y, sobre todo, el Acuerdo Nacional Interprofesional, de 1 de marzo de 2004, sobre a la mixtura (“mixité”) y a la igualdad profesional entre hombres y mujeres, suscrito por los agentes sociales. Ciertamente, el Gobierno francés ha tratado de dar respuesta a buena parte de las preocupaciones de los agentes sociales plasmadas en el citado Acuerdo Interprofesional a través de la reforma del Código de Trabajo: primero, mediante la Ley n° 2005-32, de 18 de enero de 2005, de programación para la cohesión social, y, ahora, a través del Proyecto de Ley que se comenta.

Pese a tratarse de un Proyecto de Ley, considero que la propuesta normativa merece una especial atención, no sólo por el enfoque novedoso que incorpora en el tratamiento de la igualdad salarial, sino también por el momento en que la norma se elabora, habida cuenta que el Gobierno español está preparando una Ley de igualdad entre mujeres y hombres que podría tomar como referencia los aciertos del Proyecto de Ley francés y, en particular, las previsiones relativas a la igualdad de retribución entre mujeres y hombres.

2. El diálogo social a nivel sectorial y empresarial como vía para la supresión de las diferencias retributivas

El Código de Trabajo francés, en su actual redacción, ya contempla la obligación de negociación periódica en el nivel sectorial (art. L.132-12) y empresarial (art. L.132-27) sobre los objetivos en materia de igualdad profesional entre mujeres y hombres, a partir de un diagnóstico previo realizado sobre la base de un informe comparativo sobre la situación profesional de los hombres y mujeres del sector o de la empresa, que ha de ser facilitado por las organizaciones patronales o, en su caso, por el empresario. La novedad que aporta el Proyecto de Ley en este punto consiste en incluir expresamente como objetivo a tener en cuenta en esas negociaciones la supresión de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en un plazo de cinco años, así como prever las medidas necesarias para paliar un eventual fracaso o una falta de negociación.

Así, en el marco de la negociación obligatoria a nivel sectorial, y tomando como referencia el Acuerdo Nacional Interprofesional de 2004, que fija entre sus prioridades la reducción de las diferencias medias de retribución entre hombres y mujeres objetivamente constatadas a partir de un análisis previo, se establece que las negociaciones tendrán como objetivo definir y programar las medidas que permitan suprimir las diferencias retributivas, y, a tales efectos, se deberá realizar un diagnóstico de las eventuales diferencias retributivas sobre la base de un informe que debe ser

facilitado por las organizaciones patronales con los indicadores y datos cuantitativos que se estimen necesarios.

En el supuesto en que la parte patronal no inicie las negociaciones de que se trata en el plazo de un año a partir de la promulgación de la Ley proyectada, tales negociaciones se iniciarán a petición de una organización sindical representativa. El acuerdo que se alcance será depositado ante la autoridad administrativa competente. Y, en caso de falta de transmisión de un acuerdo o de un proceso verbal de desacuerdo, que contenga las propuestas de las partes en su última versión, se reunirá una comisión mixta paritaria a iniciativa del Ministro encargado de la materia laboral, a fin de que se inicie o prosiga la negociación.

Asimismo, se excluye la posibilidad de extensión de un convenio colectivo sectorial nacional si no contiene previsiones relativas a la supresión de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en los términos ya expuestos. Importa señalar que, en la actualidad, ya se prevé que el convenio de sector sólo pueda ser extendido si contiene disposiciones relativas a la igualdad profesional entre mujeres y hombres, y medidas de reajuste tendentes a remediar las desigualdades constatadas, particularmente en materia de acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo y empleo. Con la nueva Ley se va un paso más allá haciendo hincapié en la previsión de medidas específicas que garanticen la igualdad retributiva.

Téngase en cuenta a este respecto que el sistema de negociación colectiva francés difiere sustancialmente del español en punto a la eficacia general o *erga omnes* de los convenios colectivos, por cuanto que, en el caso francés, los convenios colectivos se aplican únicamente a los afiliados a las organizaciones pactantes, salvo declaración administrativa por la que se extienda su eficacia a otros sujetos (eficacia general). De ahí, pues, la trascendencia de la previsión que se comenta. En definitiva, el legislador francés está predeterminando el contenido material mínimo de los convenios colectivos sectoriales con vocación de aplicación *erga omnes*.

Por lo que a la negociación empresarial obligatoria se refiere, el Proyecto de Ley introduce similares previsiones que para la negociación obligatoria de nivel sectorial. Así, se establece una regulación en dos tiempos: en primer lugar, se fija la obligación de negociar sobre los salarios efectivos y, en particular, sobre la definición y programación de las medidas tendentes a eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, a partir de un diagnóstico sobre la situación efectuado sobre la base del informe que a tales efectos debe elaborar el empresario, y, en segundo lugar, se prevé igualmente que, a falta de iniciativa empresarial en el plazo de un año a contar desde la promulgación de

la Ley proyectada, las negociaciones se iniciarán a petición de una de las organizaciones sindicales representativas en la empresa.

Además, como sanción indirecta, se establece la imposibilidad de depósito ante la autoridad administrativa competente de los acuerdos colectivos de empresa en materia de salarios efectivos si éstos no van acompañados de un proceso verbal de apertura de negociaciones sobre las diferencias retributivas entre hombres y mujeres que consigne las propuestas respectivas de las partes. Conviene precisar a este respecto que, según el art. L.132-10 del Código de Trabajo francés, los convenios o acuerdos únicamente son aplicables, salvo estipulación en contrario, a partir del día siguiente a su depósito ante el servicio administrativo competente.

Pero, sin duda, más disuasoria resulta la sanción que, en su caso, podría llegar a imponerse a los empresarios que no cumplan la obligación de apertura de negociaciones en la materia de que se trata. En efecto, la norma proyectada precisa que una conferencia nacional sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres establecerá, sobre la base de un informe elaborado por el Consejo superior de la igualdad profesional, un balance a medio plazo de la aplicación de la Ley. A la vista del referido balance, el Gobierno podrá presentar al Parlamento un proyecto de ley que instaure una contribución –penalización– calculada sobre los salarios y aplicable a las empresas incumplidoras.

A pesar de su evidente eficacia, las previsiones que acaban de exponerse no resultarían de aplicación, sin más, en el ámbito de nuestro ordenamiento jurídico-laboral por razones obvias: no conocemos a nivel heterónomo la negociación obligatoria periódica sectorial o empresarial sobre materias concretas. No obstante, este tipo de medidas sí podrían introducirse mediante un Acuerdo Interprofesional o, incluso, volviendo al ámbito legal, cabría modificar el Estatuto de los Trabajadores en orden a establecer una obligación periódica de negociación sobre esta materia o bien fijar como contenido mínimo de los convenios colectivos sectoriales medidas tendentes a garantizar una efectiva igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

3. La información de los trabajadores como vía necesaria para garantizar la igualdad retributiva

De conformidad con lo dispuesto en el vigente Código de Trabajo francés (art. L.432-3-1), cada año, el empresario está obligado a facilitar al comité de empresa o a los delegados de personal, así como a los delegados sindicales, un informe escrito sobre la situación comparativa de las condiciones generales de empleo y de formación de mujeres y hombres en la empresa. El referido informe comporta un análisis sobre la

base de indicadores pertinentes, basado principalmente en datos “cifrados”, definidos por Decreto y eventualmente completados por indicadores que tienen en cuenta la situación particular de la empresa, que permita apreciar, para cada una de las categorías profesionales de la misma, la situación respectiva de las mujeres y de los hombres en materia de selección y contratación, de formación, de promoción profesional, de cualificación, de clasificación, de condiciones de trabajo y de remuneración efectiva. Este informe debe reflejar las medidas adoptadas durante el año anterior en orden a asegurar la igualdad profesional, los objetivos previstos para el año siguiente y la definición cualitativa y cuantitativa de las acciones a llevar a cabo así como la evaluación de su coste.

El Proyecto de Ley completa el referido precepto legal incorporando un nuevo campo relativo a la conciliación entre vida laboral y familiar que deberá ser tenido en cuenta a la hora de redactar el informe sobre la situación comparativa de las condiciones generales de empleo, de formación y de las condiciones de trabajo de las mujeres y de los hombres en la empresa.

Por otro lado, y aunque se trata de una previsión que ya se contiene en el Código de Trabajo francés merced a la Ley nº 2001-397, de 9 de mayo, relativa a la igualdad profesional entre mujeres y hombres, conviene destacar, asimismo, que el empresario está obligado a dar a conocer a los trabajadores los datos e informaciones relativos a la situación de la empresa en las materias que se han indicado anteriormente mediante colocación de carteles en los lugares de trabajo y, eventualmente, a través de cualquier otro medio adaptado a las condiciones de ejercicio de la actividad de la empresa.

Junto a ello, y a efectos de elaborar el informe comparativo de que se trata, el Proyecto de Ley contempla la obligación empresarial de facilitar la información relativa al reparto de stock-options según el sexo del beneficiario a fin de apreciar mejor la totalidad de los elementos que integran la retribución de los trabajadores (incluso aunque se trate de elementos de naturaleza no salarial o de naturaleza controvertida, como es el caso de las stock-options en Francia).

De lo expuesto se deriva que los trabajadores que prestan sus servicios en Francia, o a los que se aplica el Derecho francés, están en mejores condiciones que los que trabajan en España, o a los que se aplica la legislación laboral española, de conocer, a través de sus representantes, la política retributiva de la empresa, no sólo por lo que se refiere a las percepciones salariales en sentido estricto sino también a cualquier otra retribución o ventaja económica complementaria o accesorias que se abone por la empresa. Téngase en cuenta que estas retribuciones accesorias pueden jugar en la práctica un peso decisivo en la retribución final de los trabajadores, y la falta de transparencia en su

asignación constituye el campo abonado para las discriminaciones indirectas en materia retributiva.

Esta regulación contrasta fuertemente con la prevista en nuestro Estatuto de los Trabajadores, pues la dimensión igualdad entre hombres y mujeres no se ha incorporado como elemento a tener expresamente en cuenta a la hora de fijar el alcance de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores y la correlativa obligación empresarial de información y consulta.

Urge, por tanto, una reforma legislativa en este sentido, por cuanto que, sin una información suficiente, no es posible una lucha eficaz contra la desigualdad retributiva por razón de sexo.

4. La evitación de las discriminaciones indirectas en materia retributiva

Amén de la nueva previsión ya expuesta en el epígrafe anterior en punto a la obligación empresarial de información a los representantes de los trabajadores sobre el reparto de stock-options según el sexo del beneficiario, el Proyecto de Ley contiene disposiciones complementarias que se sitúan igualmente en la línea de evitar las discriminaciones indirectas en materia retributiva.

Así, por un lado, el Proyecto de Ley incorpora dentro de la prohibición de discriminación las medidas tendentes a discriminar a una persona, de forma directa o indirecta, en materia de complementos retributivos de participación en los resultados de la empresa y en los incrementos de productividad. Hasta la fecha, el art.L.122-45 del Código de Trabajo francés se refiere genéricamente a la prohibición de discriminación en materia de remuneración. Así pues, la nueva regulación introducirá un importante matiz al extender el ámbito objetivo de dicha prohibición a todo tipo de conceptos retributivos, en la línea de garantizar una efectiva igualdad de trato entre mujeres y hombres eliminando posibles discriminaciones indirectas.

En nuestro ordenamiento jurídico, el art.28 TRLET contempla ya esta posibilidad al extender, en línea con la jurisprudencia comunitaria, el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, a cualquier retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial.

Sin embargo, el principal escollo al que nos enfrentamos a la hora de garantizar la efectiva aplicación de tal principio es la falta de transparencia retributiva en las empresas, no habiéndose arbitrado por el legislador español mecanismos tendentes a asegurar dicha transparencia: como se avanzó, ni los empresarios están obligados a

facilitar a los representantes de los trabajadores un informe anual escrito sobre la situación comparativa entre hombres y mujeres por lo que se refiere a la retribución, basado en cifras y datos concretos que incluirán cualquier percepción económica con independencia de su naturaleza, ni las cuantías retributivas reales son accesibles a los representantes de los trabajadores a través de medios indirectos como el acceso a la copia básica, por cuanto que tal derecho de acceso se limita a los contratos que deban celebrarse por escrito – cuando la regla general, es, como se sabe, la libertad de forma – y, además, (2) el conocimiento de la retribución se produce en un único momento, el del inicio de la relación laboral. A ello hay que añadir la existencia de una línea interpretativa judicial y jurisprudencial consolidada en el sentido de reconocer al empresario un amplio margen de discrecionalidad en punto a la retribución individualizada de sus empleados, siempre que se respeten los mínimos legales y convencionales. Aspecto que será abordado más adelante.

Por otro lado, el Proyecto de Ley, en línea con las previsiones del Acuerdo Nacional Interprofesional de 2004, trata de compensar los efectos de la maternidad sobre la retribución a fin de no penalizar el ejercicio del descanso por maternidad, por cuanto que el período de suspensión del contrato de trabajo puede llegar a traducirse en una pérdida real de ciertos elementos retributivos (por ejemplo, los que estén ligados a la presencia efectiva o a la disponibilidad de los trabajadores). A tales efectos, la norma proyectada prevé que, a falta de un acuerdo de sector o de empresa que asegure la neutralización de las incidencias financieras del descanso por maternidad fijando garantías de evolución de la remuneración, los trabajadores se beneficiarán de los aumentos retributivos generales así como de la media de los aumentos retributivos *individuales* percibidos durante su período de descanso por los trabajadores de su misma categoría profesional o, en su defecto, si la referencia a una categoría profesional resulta imposible por causa singularmente de la pequeña dimensión de la empresa, de la media de los aumentos individuales en la empresa.

En suma, pues, se fuerza a los agentes sociales a alcanzar acuerdos tendentes a evitar la penalización retributiva del descanso por maternidad, so pena de aplicar el régimen supletorio legal, que establece el derecho automático de los trabajadores a obtener los aumentos retributivos generales y la cuantía media de los aumentos retributivos individuales percibidos por otros compañeros de trabajo con funciones equiparables.

Esta medida va a afectar particularmente a las mujeres, habida cuenta que el Código de Trabajo francés (art.L.122-26) únicamente reconoce como titular del descanso por maternidad a la trabajadora, sin posibilidad de ceder el disfrute de parte de su período de suspensión del contrato al padre, a salvo los supuestos de adopción, en que el descanso se consagra como un derecho individual del padre y de la madre.

Huelga decir que se trata de una medida muy eficaz para evitar discriminaciones indirectas en materia retributiva entre mujeres y hombres, y por ello mismo el legislador español debería incorporarla también en su proyecto de ley sobre igualdad.

5. Hacia un sistema de transparencia retributiva: valoraciones críticas a la luz de nuestro derecho interno

En el ordenamiento jurídico-laboral francés, el tratamiento de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres debe completarse con la jurisprudencia de la Sala de lo Social de la *Cour de Cassation* que, yendo más allá del derecho comunitario, y, por tanto, de los factores de discriminación ilícitos, ha consagrado como principio general del Derecho del Trabajo el derecho a la igualdad entre los trabajadores (3).

Dejando para otra ocasión el análisis del alcance de esta jurisprudencia, cuyos efectos se extienden, más allá de la igualdad retributiva, a otras condiciones de trabajo, conviene precisar que, por lo que se refiere al principio de igualdad retributiva por un trabajo de igual valor, el seguimiento de la citada jurisprudencia va a determinar que tal derecho aparezca desligado del principio de no discriminación.

Para valorar el alcance de esta jurisprudencia en el ámbito de que se trata, hay que empezar señalando que, a pesar de que el principio de igual salario para un trabajo de igual valor se consagró en algunos instrumentos internacionales – como la Declaración universal de los derechos del hombre de 1948 - con un alcance más amplio que el de la lucha antidiscriminatoria, es lo cierto que el Derecho comunitario – originario y derivado -, y también nuestro Derecho interno, acogieron tal principio limitándolo al ámbito de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Con todo, en Francia, a partir de la Sentencia de la *Cour de Cassation* de 29 de octubre de 1996 (asunto *Ponsolle*), se pasa de una regla de no discriminación, según la cual la distinción sólo es ilícita si procede de un motivo prohibido, a una regla de igualdad de trato en cuya virtud la diferenciación sólo es lícita si procede de un motivo justificado (4). Así pues, la libertad contractual o, en otros términos, la autonomía de las partes de la relación laboral ya no puede seguir amparando una política empresarial de diferenciación retributiva sin causa justificada.

Como cierre de esta construcción, los trabajadores afectados por la diferencia retributiva van a verse beneficiados en el plano probatorio por la garantía de la inversión de la carga de la prueba. En este sentido, la *Cour de Cassation*, en Sentencia de 13 de enero de 2004, ha establecido que el trabajador sólo tiene la obligación de acreditar la

diferencia retributiva, recayendo sobre el empresario la obligación de probar que tal diferencia de trato está objetivamente justificada.

A pesar de que la obligación de justificación del empresario va a presentar virtualidad *a posteriori*, ante la eventual denuncia del trabajador, de los representantes de los trabajadores o de la Inspección de trabajo, es lo cierto que la amenaza del posterior control judicial de la política retributiva del empresario y sus consecuencias prácticas (abono de las diferencias retributivas - lucro cesante -, e, incluso, indemnización por los daños y perjuicios - materiales y morales - derivados de la lesión de un derecho básico del trabajador) va a incitar a los empresarios a actuar preventivamente y a “transparentar” los criterios de individualización de la retribución (5); transparencia retributiva que, sin duda, contribuye en gran medida a evitar la discriminación directa e indirecta entre hombres y mujeres en este ámbito.

En nuestro ordenamiento jurídico-laboral, ni la igualdad retributiva al margen de los motivos expresamente prohibidos por discriminatorios viene impuesta por Ley, ni la jurisprudencia ordinaria y constitucional ha efectuado una interpretación en la línea apuntada, tratando de garantizar el mantenimiento de un cierto espacio vital para la autonomía individual como fuente de la relación laboral.

Ahora bien, a mi juicio, la configuración del principio de igualdad de trato como principio general del Derecho del Trabajo no significa imponer una igualdad absoluta entre trabajadores en materia retributiva, impidiendo radicalmente el juego del principio de autonomía de la voluntad, por cuanto que el empresario dispondrá en todo caso de un cierto margen de discrecionalidad a la hora de decidir los criterios retributivos objetivos que se adecuen a las necesidades de su organización productiva. Otra cosa es que, una vez decididos libremente esos criterios retributivos, su aplicación deba ser igual para todos los trabajadores.

En el marco de nuestro ordenamiento jurídico-laboral, el art. 28 TRLET consagra el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, limitando, por tanto, su alcance a la igualdad entre hombres y mujeres. De este modo, el empresario únicamente está sujeto al principio de no discriminación en materia salarial pero no así al de igualdad de trato, de suerte que el trabajador que realiza un trabajo de igual valor que el de otro compañero pero que, en la práctica, cobra menos que éste, no se beneficiará de la garantía de inversión de la carga de la prueba. El efecto directo de tal conclusión es que si el empresario puede tratar de forma distinta dos situaciones comparables, no tiene por qué justificar su actuación –ni siquiera *a posteriori*–, a menos que sobre la misma pesen indicios de trato discriminatorio. Siendo así, las empresas españolas no se ven compelidas a llevar a cabo políticas de retribución

“transparentes” que faciliten la detección de discriminaciones retributivas directas e indirectas entre hombres y mujeres. Así pues, conviene poner de relieve los límites del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, que, por sí solo, no va a permitir avanzar en el camino hacia la transparencia retributiva y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

De lo expuesto se deriva que, sin llegar al extremo de imponer la igualdad retributiva al margen del tratamiento discriminatorio, en nuestro país, la transparencia retributiva sí debería exigirse a nivel heterónimo como una finalidad instrumental pero imprescindible en la lucha contra las diferencias retributivas entre hombres y mujeres, sobre todo mediante el reconocimiento de mayores competencias de información a los representantes de los trabajadores en este ámbito, y a través de la negociación colectiva. Y es que, se insiste, la igualdad retributiva entre hombres y mujeres sólo podrá alcanzarse en un contexto de transparencia retributiva, siendo oportuno señalar a este respecto que el Comité Económico y Social de la UE, en su dictamen sobre “La discriminación salarial entre hombres y mujeres”, de 28 de marzo de 2001 (2001/C 155/12), ya puso de manifiesto la necesidad de que la UE y los Estados miembros adoptaran nuevas iniciativas relativas a la transparencia de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres.

En el caso francés, la transparencia retributiva no llega hasta el punto de que los trabajadores individualmente considerados tengan derecho a un conocimiento exacto de la retribución de sus compañeros, pero es preciso reconocer que se trata de un sistema que se aproxima bastante a ese resultado.

En España, no existen impedimentos constitucionales relacionados con la vulneración del derecho fundamental a la intimidad de los trabajadores – intimidad económica – para rechazar un conocimiento exacto de la retribución por parte de los trabajadores, al menos, a través de sus representantes.

Ciertamente, como sostuvo el Tribunal Constitucional en Sentencia 142/1993, de 22 de abril de 1993, a propósito del recurso de inconstitucionalidad promovido contra la Ley 2/1991, de 7 de enero de 1991, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, “ *la protección constitucional de la reserva de esos datos económicos como <íntimos>, está en función de la protección de la privacidad, que es también protección de la libertad y de las posibilidades de autorrealización del individuo. Lo decisivo para determinar la licitud o ilicitud de esta circulación no es un incondicionado y absoluto derecho a la preservación de la reserva sobre los datos económicos sino la aptitud de éstos para, en un análisis detallado y conjunto, acceder a informaciones ya no atinentes a la esfera económica de la persona*

sino relativas directamente a su vida íntima personal y familiar, (...) Las retribuciones que el trabajador obtiene de su trabajo no pueden en principio desgajarse de la esfera de las relaciones sociales y profesionales que el trabajador desarrolla fuera de su ámbito personal e íntimo, para introducirse en este último, y hay que descartar que el conocimiento de la retribución percibida permita reconstruir la vida íntima de los trabajadores. (...) El acceso a la información relativa a la retribución no permite en modo alguno la reconstrucción de datos del trabajador incluidos en la esfera de su intimidad. En este sentido, no puede olvidarse que, por sí solo, el dato de la cuantía retributiva, aparte de indicar la potencialidad de gasto del trabajador, nada permite deducir respecto a las actividades que, sólo o en compañía de su familia, pueda desarrollar en su tiempo libre”.

Aunque discrepo del punto de partida acogido por el máximo intérprete constitucional en el sentido de considerar que el ámbito de las relaciones sociales y profesionales se sitúa más allá del espacio de intimidad, de suerte que los datos relativos a la retribución de los trabajadores no se incardinan, en línea de principio, dentro del espacio protegido por el art.18.1 CE, al no revelar por sí solos datos de la vida privada y familiar, es lo cierto que el Tribunal Constitucional va a considerar que, incluso si se admitiera que la retribución se incluye dentro de la esfera privada del trabajador, ningún derecho fundamental es ilimitado y, por tanto, el derecho a la intimidad podría verse condicionado por la necesidad de cumplir un interés público relevante, de suficiente entidad como para autorizar tal intromisión, como es, en el caso que nos ocupa, el efectivo cumplimiento de las normas laborales en el seno de la empresa. Y, desde esta perspectiva, el máximo intérprete constitucional ha precisado que la participación de los representantes legales de los trabajadores en las tareas de vigilancia del cumplimiento de las normas laborales es, sin duda, una medida adecuada para contribuir a la obtención de esa finalidad.

Consiguientemente, en el marco de esa competencia de los representantes de los trabajadores de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, debe incardinarse la lucha contra las desigualdades retributivas o, cuando menos, de las discriminaciones retributivas y, a tales efectos, constituye una medida adecuada para lograr tal objetivo el conocimiento exacto y dinámico – esto es, no sólo en el momento inicial de la relación laboral - de todos los elementos que conforman la retribución de los trabajadores de una empresa o centro de trabajo.

Ni en el art.64 TRLET –ni en ningún otro precepto legal– se consagra un derecho específico de los representantes de los trabajadores a obtener información en materia retributiva, ni tampoco el derecho a recibir la copia básica puede satisfacer la exigencia de transparencia retributiva, dado el limitadísimo alcance de tal derecho, ya que, como

se avanzó, sólo se impone –lógicamente– respecto de los contratos que deban celebrarse por escrito y, además, la información que se obtiene a partir de la copia básica es estática, pues únicamente permite obtener un conocimiento de la retribución en el momento inicial de la relación laboral.

A todo lo expuesto se añade otra necesidad: la de clarificar los elementos que integran la retribución, por cuanto que la igualdad retributiva no puede limitarse al concepto de “salario” o remuneración en sentido estricto, sino que debe extenderse a toda retribución que guarde relación con el trabajo prestado (*stock options*, premios de jubilación, etc.). Tarea que bien podría llevarse a cabo a través de la negociación colectiva, y cuyo análisis dejaré para otra ocasión.

Bibliografía

(1) Proyecto nº 2214, presentado, en nombre del Primer Ministro francés Jean-Pierre Raffarin, por Nicole Ameline, Ministra de la paridad y la igualdad profesional, y registrado en la Presidencia de la Asamblea Nacional francesa el 24 de marzo de 2005.

(2) BAILLY, P.: L'égalité des salariés en Droit du Travail, en www.courdecassation.fr/rapport/rapport03/etudes&doc/3-etude-M-Bailly.htm (20/04/2005).

(3) AUBERT-MONPEYSSSEN, T.: Principe <à travail égal, salaire égal > et politiques de gestion des rémunérations, *Droit Social*, núm.1/2005, pág.19.

(4) En este sentido, AUBERT-MONPEYSSSEN, T.: Principe..., ob, cit., pág.29.

(5) Para un análisis de la jurisprudencia constitucional en materia de derecho a la intimidad, véase SERRANO OLIVARES, R.: “El derecho a la intimidad como derecho de autodeterminación personal en la relación laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.103, 2001, págs.97 y ss.