

LA NECESIDAD DE TRANSPARENCIA DEL SALARIO. DE PRINCIPIO A OBLIGACIÓN*

*Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 31/2019, de 17 de enero
ECLI:ES:TS:2019:361*

MARÍA SEPÚLVEDA GÓMEZ**

SUPUESTO DE HECHO: El litigio de origen es una demanda de conflicto colectivo presentada por el sindicato CGT, a la que se adhieren otros, por una práctica empresarial consistente en que a la hora de reflejar en las nóminas de los trabajadores la percepción de los complementos de IT regulados en el convenio colectivo de aplicación, no se indican ni los días en los que tal complemento se ha devengado, ni el porcentaje aplicado para su cálculo, refiriendo únicamente el montante total devengado. Además, en los supuestos de ampliaciones o reducciones de jornada, cuando en un mismo mes se han desempeñado jornadas con distinta extensión semanal, la empresa no refleja en la nómina el número de días prestado con cada tipo de jornada y el salario correspondiente a los mismos, sino que se fija una unidad en la que se establece la media ponderada diaria de salario devengado. Las ofertas de ampliaciones de jornada de la empresa se publican en la intranet de la empresa y, al aceptarse por los trabajadores, se especifican los días en que se va a desarrollar tal ampliación de jornada, así como el porcentaje que la misma supone respecto de la jornada ordinaria, documentándose por escrito. Los trabajadores de la empresa tienen acceso a dos herramientas informáticas que se actualizan día a día y les permite conocer las situaciones de IT, de huelga, las ausencias justificadas o no justificadas y pueden reclamar los posibles errores, si bien una de ellas no resulta accesible a todos los trabajadores. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha informado que el recibo de pago de los salarios que confecciona la empresa cumple con la normativa aplicable (art. 29.1 ET). Dicha empresa tiene centros de trabajos en más de una comunidad autónoma, contando con una plantilla que asciende a más de 4000 personas trabajadoras, siendo el convenio colectivo aplicable el del sector *contact center* (antes *telemarketing*).

* Este trabajo se ha realizado en el del marco del Proyecto I+D *Política de rentas salariales: salario mínimo y negociación colectiva*, ref. P20_01180.

** Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

RESUMEN: La parte demandante pide que se declare “el derecho de la plantilla a que la empresa entregue las nóminas con la debida claridad y separación las diferentes percepciones cuando la empresa abona las mejoras pactadas del artículo 63 de convenio colectivo y cuando los trabajadores amplían o reducen la jornada”¹. Para la Sala, el modo en que la empresa confecciona las nóminas “se opone al principio de transparencia con el que debe actuarse en la relación laboral y que debe inspirar la redacción del contrato y de los demás documentos que del mismo se derivan”.

ÍNDICE

1. LA PRÁCTICA EMPRESARIAL CUESTIONADA
2. LA NORMATIVA APLICABLE
3. LA FINALIDAD DE LA DOCUMENTAR EL SALARIO
4. ALCANCE DEL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA DEL SALARIO

1. LA PRÁCTICA EMPRESARIAL CUESTIONADA

Para entender mejor la cuestión objeto de litigio, y la trascendencia que tiene la práctica empresarial impugnada, conviene aportar algunos datos más, relativos a los hechos. Para ello resulta ilustrativa la sentencia objeto de recurso de casación, esto es, la SAN de 16 de mayo de 2017, pues se refieren algunos detalles ausentes en la sentencia del TS que comentamos.

Son dos las situaciones en las que la empresa refleja en las nóminas los conceptos retributivos y el cálculo de sus cuantías de una forma particular. La primera se produce en los casos de incapacidad temporal, en los que se pueden devengar unos determinados complementos salariales que contempla el convenio colectivo aplicable, fórmula que complementa la prestación de IT como mejora voluntaria establecida en convenio colectivo, a la que ahora aludiremos. La irregularidad consiste, desde un punto de vista cualitativo, en que no se refleja en la nómina qué tipo de complemento es el que se retribuye, de entre los varios que contempla el convenio. La cuestión no es sólo formal, ya que dependiendo de la causa de la IT y de su tramo de duración, se aplica un complemento u otro, teniendo cada uno de ellos diferentes cuantías.

Desde un punto de vista cuantitativo, el modo de proceder de la empresa afecta a los días en que se retribuye el complemento de mejora, pues en la nómina no se reflejan los días en los que la persona trabajadora ha estado en situación de IT, sino

¹ El conflicto colectivo es resuelto en instancia mediante la sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional de fecha 16 de mayo de 2017, núm. 70/2017 (ECLI:ES:AN:2017:1513).

sólo los días trabajados –incluyendo los días de descansos retribuidos–, por lo que la empresa entiende que con ello es suficiente, ya que basta con hacer una simple resta para calcular los días en situación de IT que son objeto del complemento de IT. Y también afecta a la cuantía, pues no se especifica la cantidad de complemento que se percibe cada día en situación de IT en la que se devenga el complemento, sino que lo que se refleja en la nómina es el monto total al que asciende ese mes el citado complemento de mejora de la prestación, “sin especificarse el tipo de complemento que se le ha aplicado al trabajador por cada uno de los días que ha cursado baja por dicha situación”, según la sentencia de la Audiencia Nacional recurrida.

Al respecto, hay que tener en cuenta que el convenio colectivo aplicable del sector *contact center*, tal como se recoge en la propia sentencia recurrida, establece un complemento empresarial a las prestaciones de IT, concretamente en su art. 63, que fija diferentes cuantías en función de la duración de la situación de IT y su causa. Este precepto diferencia, como hacen otros muchos convenios, entre situaciones de IT derivadas de accidente de trabajo, y bajas médicas con hospitalización –con independencia de su causa– supuestos en los que la empresa complementará hasta el 100% del salario del convenio desde el primer día, siempre que haya baja médica. En cambio, si la IT obedece a enfermedad común, el complemento retributivo de mejora de la prestación varía en su cuantía por tramos de duración de la situación de IT; así, se complementará por la empresa hasta el 70% del salario convenio, con el tope de 9 días al año, y siempre con baja médica, los días de IT comprendidos entre el primero y el tercero. En cambio, desde el cuarto día de IT hasta el vigésimo, se complementa el 75% del salario convenio, siempre que haya baja médica. A partir del vigésimo día de IT en adelante, se complementará hasta el 100% del salario convenio, con una duración máxima de un año.

Por otro lado, también se cuestiona judicialmente el modo en que se refleja en la nómina la retribución de la jornada cuando ésta es objeto de reducción o ampliación. Según se desprende de la sentencia recurrida, estas reducciones y ampliaciones de jornada obedecen a la naturaleza de este sector de la actividad económica, en la que es frecuente que las jornadas de los trabajadores se vean aumentadas o reducidas respecto de las inicialmente contratadas, en función de las necesidades de las distintas campañas a las que están adscritos los trabajadores, de manera que resulta común que en un mismo mes un trabajador realice jornadas con diferente extensión temporal. La irregularidad consiste en que no se especifica la cantidad devengada por cada día de reducción o ampliación de jornada, sino una media ponderada del total de días en alguna de estas dos situaciones, de manera que no se indica cual es la unidad de salario correspondiente de forma diferenciada a cada tipo de jornada desarrollada.

Para la empresa, del contenido del modelo de nóminas que utiliza se desprende que el trabajador conoce con claridad lo abonado por los días de baja por incapacidad temporal y por los días en los que se le modifica la jornada laboral, ya

que como conocen los días de baja laboral y de ampliación o reducción de jornada, pueden hacer las operaciones matemáticas oportunas.

Sin embargo, según la sentencia recurrida, esta forma de proceder priva al trabajador del conocimiento preciso del origen de los distintos conceptos retributivos devengados, viéndose obligado a efectuar complejos cálculos matemáticos a fin de cotejar si la retribución percibida coincide con la efectivamente devengada, por lo que concluye que las nóminas, en lo que se refiere a estos conceptos, no superan los cánones de claridad y transparencia que exige la normativa aplicable –arts. 4.1.f) y 29.1 ET, y la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994, modificada por la OMESS/2098/2014, de 6 de noviembre–.

Para el tribunal de instancia, el hecho de que el trabajador tenga cabal conocimiento de los días que ha cursado baja por IT, o de la jornada que realiza diariamente, y que se facilite tal conocimiento mediante herramientas informáticas, no priva al empleador de especificar de forma clara y precisa los distintos conceptos retributivos en la nómina: “Antes al contrario, dicha información ha de servir al empleado para que una vez recibida una nómina en la que figuren de forma clara y transparente el origen de cada una de sus retribuciones, cotejar que lo que figura en la misma se compadece con la efectiva retribución devengada”.

Igual parecer tiene la sala del Tribunal Supremo, en la sentencia que se comenta, que considera que “la alegación de la empresa no es de recibo porque, como la propia recurrente reconoce se obliga al trabajador a controlar el número de días de trabajo y el de horas trabajadas, así como a realizar unas operaciones matemáticas más o menos complejas para comprobar que la empresa le paga lo correcto”.

2. LA NORMATIVA APLICABLE

La obligación empresarial de documentar la liquidación y pago del salario existe desde antiguo, habiendo permanecido su redacción inalterada desde la primera versión del Estatuto de los Trabajadores de 1980, reconociendo nuestra Constitución española el derecho de todos los españoles a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de sus familias–. Además, España ratificó en 1930 el Convenio número 26 de la OIT², que obliga a adoptar las medidas necesarias para aplicar un sistema de control y de sanciones, a fin de asegurar tanto que los empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes como que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables (art. 4.1); con la consecuencia de que los trabajadores

² Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, entrada en vigor 14 de junio de 1930.

que hayan recibido salarios inferiores a las tasas que les sean aplicables tendrán derecho a recuperar la suma que se les adeude, por vía judicial o por cualquier otra vía legal, dentro del plazo que fije la legislación nacional (art. 4.2). También ratificó en 1958 el Convenio OIT número 95, de 1949³, que exige tomar medidas eficaces para informar a los trabajadores, cuando sea necesario, en forma apropiada y fácilmente comprensible (art: 14), precisando la Recomendación número 95 que “La información a los trabajadores sobre las condiciones de los salarios debería contener, si ello fuere necesario, los pormenores siguientes: (a) las tasas de los salarios; (b) el método para calcular los salarios; c) la periodicidad de los pagos; (d) el lugar de pago (e) las condiciones en que puedan efectuarse los descuentos (Punto III.6)”⁴.

En el plano nacional actual, el art. 4.2 f) ET reconoce el derecho de los trabajadores a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida, desarrollando la regulación de la materia en el Título I (arts. 26 a 33), que ha experimentado notables reformas desde 1980 en algunos aspectos del salario, flexibilizando el marco regulador imperativo con el fin de conseguir una gestión más flexible de los recursos humanos⁵ y abriendo nuevos espacios a la autonomía colectiva⁶. Aunque, como decimos, la regulación de la documentación del pago del salario permanece casi inalterada.

Así, entre otras garantías de protección del salario, se establece la obligación empresarial de documentar el pago del salario. Concretamente el art. 29.1 ET, establece que “La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan”. Dicho modelo de recibo de salarios se aprobó mediante la Orden ministerial de 27 de diciembre de 1994, modificada posteriormente por la Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre,

³ Convenio relativo a la protección del salario, con entrada en vigor el 24 de septiembre de 1952.

⁴ Camps Ruiz, “La protección de los salarios en la historia de la OIT”, Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social núm. 147/2020, p.147.

⁵ Según el preámbulo de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 23 mayo).

⁶ Un estudio detallado del papel de la negociación colectiva en materia de salarios, sobre todo a partir de la reforma laboral de 1994, lo hace, entre otros, Alfonso Mellado, C. L., “Salarios y negociación colectiva”, en AAVV *Estudios sobre el salario*, editorial Bomarzo, 2004, pp. 9 y ss.

para incluir también en el modelo de recibo de salario la aportación empresarial a la seguridad social.

La citada orden ministerial distingue dentro de los devengos, las percepciones salariales –salario base, complementos salariales, horas extraordinarias, horas complementarias (contratos a tiempo parcial), gratificaciones extraordinarias, salario en especie–, las percepciones no salariales (indemnizaciones o suplidos, percepciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos y otras percepciones salariales). El preámbulo de la Orden de 1994, explicita que el nuevo modelo de recibo de salario que aprueba, aporta la necesaria flexibilidad en su formulación, de manera que pueda adaptarse a las diferentes estructuras salariales vigentes en las empresas, teniendo en cuenta al mismo tiempo la simplificación introducida por la propia Ley 11/1994 en la regulación legal del salario. También permite la norma citada que el modelo oficial pueda ser sustituido por otro acordado mediante convenio colectivo o, en su defecto, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, siempre que contenga los mismos conceptos y denominación que establece la Orden ministerial.

El convenio colectivo aplicable no establece otro modelo específico de recibo de salario, de manera que se aplica por defecto el aprobado por la norma estatal referida. Como se ha adelantado en el resumen inicial, la sentencia comentada desestima el recurso de la empresa y, por tanto, confirma la de instancia que reconoce el derecho de los trabajadores de la plantilla de la demandada a que la empresa entregue las nóminas con la debida claridad y separación las diferentes percepciones cuando la empresa abona las mejoras pactadas del artículo 63 de convenio colectivo, y cuando los trabajadores amplían o reducen la jornada. Y ello por considerarse que no se cumple con la normativa aplicable al caso, que brevemente hemos referenciado.

Sin embargo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante denuncia formulada por el comité de empresa, considera que “los recibos de pago de salario se ajustan al modelo establecido figurando el número de días trabajados, teniendo en cuenta que al ser retribución mensual el número de días trabajados figura siempre 30 días si se ha trabajado todo el mes. En los casos en que el trabajador está en IT aparece el número de días efectivamente trabajados, correspondiente el resto a la situación de IT en que pueda estar el trabajador durante ese mes. Por tanto, se considera que se cumple lo establecido en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores”.

Y es que la norma que sanciona administrativamente los incumplimientos laborales, esto es, la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS)⁷

⁷ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

no contempla la falta de transparencia en el recibo de salario como infracción administrativa, no siendo encuadrable en las previstas en tal norma. Así, se considera como infracciones administrativas leves no entregar puntualmente al trabajador el recibo de salarios (art. 6.2 LISOS); no utilizar el modelo de recibo de salarios aplicable, oficial o pactado (art. 6.2 LISOS); y no conservar durante cuatro años los recibos justificativos del pago de salarios (art. 21.1 LISOS). No se encuadra tampoco como infracción administrativa grave (art. 7.3 LISOS), pues sí se consignan en el recibo de salario las cantidades realmente abonadas al trabajador. Tampoco se produce impago o retrasos reiterados en el pago del salario debido, por lo que no se considera infracción administrativa muy grave (art. 8.1 LISOS).

Por tanto, la finalidad de transparencia que predica la Orden ministerial de 1994 del recibo de salario a través del modelo que aprueba, que es algo consustancial a su materialización y entrega, no ha sido tenida en cuenta por la norma sancionadora como objeto de tutela administrativa, entendemos que por el hecho de no venir expresada en el articulado de la Orden citada. Lo que lleva a pensar que el objetivo de flexibilidad en la formulación del nuevo modelo de recibo de salario para que pueda adaptarse a las diferentes estructuras salariales vigentes en las empresas, no se ve compensado de forma equilibrada con el objetivo de protección del salario que dice perseguir. Entendemos que, por mucho que la concurrencia o no de transparencia requiera de un ejercicio de valoración previa, ya sea en sede judicial o administrativa, al ser un elemento material y no formal de la obligación de documentación del salario, debe trascender su configuración desde el carácter de principio que inspira una obligación para pasar a ser un requisito material contenido expresamente en el articulado de la norma, cuya infracción se sancione administrativamente como equivalente a la falta de documentación del salario. Sobre esta cuestión volveremos más adelante.

3. FINALIDAD DE DOCUMENTAR EL SALARIO

En relación con la finalidad de la documentación del recibo de salario en el modelo aprobado por la norma estatal o, en su caso, la negociación colectiva, el preámbulo de la Orden ministerial de 1994, alude a que de esta forma se garantiza, además de la constancia de la percepción por el trabajador de las cantidades liquidadas, la debida transparencia en el conocimiento por el mismo de los diferentes conceptos de abono y descuento que conforman tal liquidación.

De manera que la primera finalidad perseguida es la de que la persona trabajadora tenga constancia de las cantidades liquidadas y, por tanto, lo que aporta la documentación del salario es seguridad jurídica a quien recibe el pago del salario, tanto en relación a las cantidades recibidas como a los conceptos en virtud de los cuales las recibe. Esta seguridad jurídica permitirá a la persona trabajadora hacer las comprobaciones oportunas de que dichas cantidades y conceptos se ajustan a lo

que le corresponde percibir conforme a las normas aplicables, ya sean convenios colectivos o acuerdos de empresa o mejoras pactadas en contrato de trabajo. En caso de que no sea así, la documentación del salario cumpliría también la función de modo de prueba de lo liquidado y su no adecuación a lo que debería percibir.

Pero la norma también alude a la finalidad de obtener con esta documentación del salario “la debida transparencia de los diferentes conceptos de abono y descuento que conforman la liquidación”. Es decir, no es suficiente con recoger separadamente los diferentes conceptos que exige la norma, sino que “el contenido de la nómina debe ser transparente, esto es, de fácil comprobación de los conceptos pagados y del cálculo e importe de cada uno de ellos realizando el mínimo número de operaciones matemáticas y sin necesidad de acudir al registro de datos que, aunque el trabajador conozca, no le sean comunicados por la empresa”, en palabras de la sentencia comentada. Como ha afirmado la doctrina, “No estamos, precisamente, ante un modelo de nómina clara y transparente”⁸.

Se argumenta además por la sala que se trata de facilitar al interesado los datos propios conforme a los que se ha calculado el importe de su retribución, para que los pueda comprobar, lo que se refiere a la claridad que debe existir a la hora de fijar la retribución del trabajador con base a datos que solo serán conocidos por las dos partes del contrato, salvo discrepancias que obligue a que resuelvan los Tribunales. Lo que es diferente a lo resuelto mediante la sentencia también del Tribunal Supremo de 20 de abril de 2017⁹, alegada por la demandante, en la que se afirmaba que las empresas no estaban obligadas a llevar un registro de la jornada diaria de toda la plantilla para comprobar el cumplimiento de la jornada laboral y horarios pactados, siendo obligatorio sólo el registro de horas extras realizadas, siguiendo la doctrina que ya había mantenido en su STS de Pleno de 23 de marzo de 2017¹⁰. Como es sabido, en la actualidad sí es obligatorio el registro diario de la jornada conforme al nuevo apartado 9 del art. 34 ET, añadido por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, con base a la STJUE de (Gran Sala) de 14 de mayo 2019, asunto C-55/18¹¹.

Por tanto, la necesidad de documentar la liquidación del salario trasciende la mera formalidad, para ser un instrumento de garantía del salario y de cumplimiento del derecho a la recepción puntual de la remuneración pactada o legalmente

⁸ Rojo Torrecilla, E. (2019), “En efecto, las nóminas han de ser claras. El TS, en sentencia de 17 de enero de 2019, confirma la dictada por la AN el 16 de mayo de 2017”, El Blog de Eduardo Rojo, 24 de febrero 2019.

⁹ ES:TS:2017:1748.

¹⁰ ES:TS:2017:1275.

¹¹ Vid. un comentario a la misma en Sepúlveda Gómez, M. (2019): “La obligación empresarial de establecer un sistema de cómputo diario de la jornada laboral conforme al derecho comunitario”, *Revista Temas Laborales* número 148/2019, pp. 217 y ss.

establecida que reconoce el art. 4.2. f) ET, lo que adquiere especial trascendencia en un sistema de relaciones laborales con grandes dosis de flexibilidad en la relación laboral, en el que los sistemas y estructura del salario han adquirido cierta complejidad para ajustarse a las necesidades organizativas de las empresas. Y es que, como ya previó la doctrina, “el salario es uno de los aspectos que mayor trascendencia puede tener en un futuro modelo de relaciones laborales flexibles”¹², algo que ya es presente desde hace tiempo.

4. ALCANCE DEL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA DEL SALARIO

Como exponíamos *supra*, la necesidad de transparencia del salario es condición esencial para la materialización del derecho de los trabajadores a la percepción del salario pactado o legalmente previsto.

Pese a su importancia a la hora de documentar el salario mediante una determinada forma y contenido a la hora de su plasmación escrita, entendemos que el requisito de transparencia trasciende ese momento de la liquidación y pago del salario, para formar parte esencial de otros aspectos del salario y de la propia relación laboral, por lo que ahora expondremos. La propia sentencia comentada se refiere al “principio de transparencia con el que debe actuarse en la relación laboral y que debe inspirar la redacción del contrato y de los demás documentos que del mismo se derivan”.

Tal como se expresa la sentencia, se podría interpretar que se refiere a un modo de comportamiento, en este caso por parte de la empresa, en el cumplimiento de una de sus obligaciones. Es decir, podría considerarse como una manifestación del deber de buena fe exigible legalmente a ambas partes que, “en cualquier caso, se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe” (art. 20.2 ET).

Es decir, no se trata de un principio que inspire el cumplimiento de una obligación de una determinada forma, sino una obligación material y concreta de obtención de un determinado resultado. En este caso, ese resultado sería la claridad y precisión en los datos reflejados en la nómina, datos de los que dispone la empresa, que permitirían a la parte trabajadora constatar de manera simple la correcta liquidación de la retribución adeudada. Pero la exigencia de transparencia alcanza también a lo que se considera una parte esencial del contrato, en este caso la contraprestación del salario, y de cada obligación derivada del contrato. El salario como contraprestación tiene como causa su entrega a cambio de la contraprestación de servicios por la parte trabajadora pero, como mantiene la doctrina, la causa en

¹² Alfonso Mellado, C. L. (2004): “Salarios y negociación colectiva”, en AAVV, *Estudios sobre el salario*, J. Aparicio Tovar (coord.), editorial Bomarzo, Albacete, p. 10., con cita de Monereo Pérez.

la obligación remunerativa “garantiza que el trabajador conozca no sólo el valor cuantitativo de su salario, sino también la causa que generan las distintas partidas¹³.

La buena fe es preceptiva también en el resto de obligaciones que le son exigibles legal o convencionalmente a la empresa, ya sean de documentación o no, o ya sean de hacer, de no hacer, o de dar. Como expone la sentencia, la exigencia de transparencia es aplicable a toda actuación dentro de la relación laboral, de manera que todos los actos y decisiones empresariales deben ser transparentes, esto es, deben ofrecer toda la información de que se disponga como para alcanzar el resultado que se persiga con cada obligación exigible. De manera que, de no obtenerse el resultado perseguido por una norma legal o convencional, y sobre todo si ese resultado es concebido como un derecho de la otra parte, la situación equivaldría al desconocimiento de los derechos en juego.

En la actualidad nuestra normativa debe ser revisada, porque la exigencia de transparencia en las condiciones de trabajo en general está siendo elevada a requisito esencial dentro de la relación laboral. En este sentido se puede citar la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, que no sólo se refiere al derecho de información de las condiciones de trabajo, sino que también fija unas condiciones mínimas de trabajo que debe haber en toda relación de trabajo, “a fin de garantizar a todos los trabajadores en la Unión un grado adecuado de transparencia y previsibilidad con respecto a sus condiciones de trabajo, manteniendo al mismo tiempo una flexibilidad razonable del empleo no convencional y preservando así sus ventajas para los trabajadores y los empleadores” (considerando 6). Esta Directiva fija como plazo máximo de transposición el 1 de agosto de 2022, sin que por ahora se haya hecho en nuestro ordenamiento.

De otro lado, Pilar Europeo de Derechos Sociales¹⁴, reconoce a los trabajadores el derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno, debiendo garantizarse un salario mínimo justo, adecuado, transparente y predecible (Pilar 6). Esta norma, entre otras, sirve de base a la Unión Europea para llevar a cabo la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea¹⁵, que contempla la necesidad de la fijación transparente y previsible de los salarios (exposición de motivos); una evolución transparente del salario mínimo legal a través de criterios claros y estables, y garanticen actualizaciones periódicas y oportunas de los salarios

¹³ En este sentido López López, J. (2008): *Un lado oculto de la flexibilidad salarial: el incremento de la judicialización*, editorial Bomarzo, Albacete, p. 29.

¹⁴ Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales (DOUE 29 abril 2017).

¹⁵ Bruselas, 28.10.2020, COM(2020) 682 final. 2020/0310 (COD).

mínimos legales, así como una participación efectiva de los interlocutores sociales (exposición de motivos); la exigencia a los Estados miembros que garanticen que la información relativa a los convenios colectivos y a sus disposiciones salariales sea transparente y esté a disposición del público (art. 10).

Podría afirmarse, por tanto, que en la actualidad nos encontramos en un proceso de cambios normativos en la ordenación jurídica de la relación de trabajo y sus condiciones que incorporan sin dificultad el requisito de transparencia en los diversos aspectos del salario y de otras condiciones de trabajo.

La necesidad de transparencia debe dejar de ser entendida como un principio que inspira algunas obligaciones de las empresas con los trabajadores y representantes de los trabajadores, para ser tratada como parte consustancial de las obligaciones dentro de la relación laboral de trabajo y las relaciones colectivas, y en todo caso como manifestación de la obligación de buena fe empresarial.