Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 16 (3er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 211-228

Aportaciones jurisprudenciales en torno a la transparencia salarial

Judicial contributions on wage transparency

Francisco Xabiere Gómez García *Profesor Ayudante Doctor*
Universidad de León
https://orcid.org/0000-0003-0040-2758

Sumario

1. **El concepto de transparencia**
2. **La diferente recepción entre AN y TS**
   2.1. Las sentencias de la Audiencia Nacional
   2.1.1. Hechos probados y posiciones de las partes
   2.1.2. Fundamentación jurídica
   2.2. Los recursos ante el Tribunal Supremo
3. **Análisis de la doctrina del alto tribunal**
   3.1. La configuración y valoración de la agrupación de puestos de trabajo
   3.2. La obligación (o no) de incluir datos para "toda" la plantilla
   3.3. La licitud del tratamiento de los datos
   3.4. La conveniente omisión del deber de sigilo
4. **Reflexión final**
5. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 20/5/2025
Fecha Revisión: 12/6/2025
Fecha Aceptación: 5/7/2025

Cita Sugerida: GÓMEZ GARCÍA, F.X.: «Aportaciones jurisprudenciales en torno a la transparencia salarial». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 16 (2025): 211-228.

Resumen

Tanto en el ámbito interno como en la Unión Europea impera el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, el cual alcanza también al entorno del empleo; sin embargo, todavía persisten las diferencias injustificadas, por ejemplo, en materia retributiva. Dentro de los instrumentos promovidos para la igualdad retributiva, el registro salarial constituye una medida de transparencia que resulta obligatoria para todos los empresarios (art. 28.2 ET). Este registro debe incluir, a grandes rasgos, los valores medios de los salarios, de los complementos salariales y de las percepciones extrasensoriales de la plantilla, pudiendo acceder a ellos la RLPT. El conflicto se manifiesta cuando estos valores medios aparecen en categorías con un número reducido de personas trabajadoras, pudiendo entonces convertirse en datos personales, amparados entonces por la normativa de protección de datos. Esta es la problemática que han entrado a resolver nuestros tribunales.

Palabras clave

Transparencia; Retribución; Protección de datos; Confidencialidad.

Abstract

The principle of equal treatment of men and women prevails both internally and in the European Union, and this also applies to the employment environment; however, unjustified differences still persist, for example in the area of remuneration. Among the instruments promoted for equal pay, the wage register is a transparency measure that is mandatory for all employers (art. 28.2 ET). This register must include, broadly speaking, the average values of salaries, salary supplements and extra-ordinary payments of the workforce, which can be accessed by the workers representatives. The conflict arises when these average values appear in categories with a small number of employees and can then become personal data, which is then covered by data protection regulations. This is the problem that our courts have begun to resolve.

Keywords

Transparency; Remuneration; Data protection; Confidentiality.

1. EL CONCEPTO DE TRANSPARENCIA

La transparencia como concepto del ordenamiento jurídico ligado a las condiciones de trabajo aparece ya, a nivel de la Unión Europea, en una Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de noviembre de 2008[1], en relación con la aplicación del principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres. En su Recomendación 3.2 solicita a la Comisión que pida a los Estados miembros "que introduzcan clasificaciones profesionales que respeten el principio de igualdad entre hombres y mujeres, lo que permitiría a empresarios y trabajadores determinar las posibles discriminaciones salariales basadas en definiciones sesgadas de las escalas salariales", para lo cual "los elementos de evaluación del trabajo y de clasificación profesional deberían ser transparentes y estar a disposición de todas las partes interesadas, las inspecciones de trabajo y los organismos de fomento de la igualdad".

Similar preocupación aparece después en la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, como una de las acciones claves dentro del objetivo "salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor", en concreto cuando se establece que la Comisión "estudiará, con los interlocutores sociales europeos y respetando la autonomía del diálogo social, las posibles maneras de mejorar la transparencia de las retribuciones y el impacto para la igualdad salarial de modalidades como el trabajo a tiempo parcial o los contratos de duración determinada"[2]. Asimismo, en la posterior Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia[3], la cual constata una "persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres" que, hasta ese momento, solo se había "reducido a un ritmo muy lento", y sienta las bases de las posteriores acciones para impulsar la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución en los Estados miembros.

Con mayor rango aún, 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, comienza explicando en su art. 1 que su finalidad "es mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de un empleo que ofrezca una transparencia y una previsibilidad mayores". Para ello, encarga a los Estados miembros que se exija a los empleadores informar a los trabajadores sobre los elementos esenciales de su relación laboral (art. 4), y entre ellos la remuneración, lo que incluye "la retribución de base inicial, cualesquiera otros componentes, en su caso, indicados de forma separada, y la periodicidad y el método de pago de la remuneración a la que tenga derecho el trabajador".

La más reciente Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, en su art. 1, establece tanto unos requisitos mínimos para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres (art. 157 TFUE), como la prohibición de discriminación (art. 4 Directiva 2006/54/CE), en particular mediante la transparencia retributiva y el refuerzo de los mecanismos para su cumplimiento.

En el ordenamiento interno, el principio de transparencia retributiva ha quedado definido como "aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa

[1] Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de noviembre de 2008, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres (2008/2012(INI)).

[2] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 21 de septiembre de 2010, Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 [COM(2010) 491 final - no publicada en el Diario Oficial].

[3] Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE).

sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución", según la dicción del art. 3.1 RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2. LA DIFERENTE RECEPCIÓN ENTRE AN Y TS

Son tratados aquí dos supuestos de hecho similares, impulsados en procedimientos de conflicto colectivo por la misma confederación sindical (si bien en uno de ellos se ha acumulado la demanda de otro sindicato) frente a dos empresas del ámbito de las telecomunicaciones, y cuyo *leitmotiv* es que no le son proporcionados los datos retributivos en algunos grupos profesionales en los cuales hay poco número de plantilla, entendiendo que esto supone la infracción del art. 28 ET y los arts. 5 a 7 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Las sentencias de estos conflictos colectivos recaídas en la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ―SSAN 23 febrero 2023 (rec. 355/2022) y 29 mayo 2023 (rec. 76/2023)― son favorables a la parte demandante, mientras que los posteriores recursos de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ―SSTS 15 enero 2025 (rec. 136/2023) y 21 noviembre 2024 (rec. 218/2023), respectivamente― vienen a revocar esos pronunciamientos.

2.1. Las sentencias de la Audiencia Nacional

Por una razón sistemática serán analizadas conjuntamente las dos sentencias de cada tribunal, en su apartado correspondiente.

2.1.1. Hechos probados y posiciones de las partes

La primera de las sentencias es la SAN 23 febrero 2023 (rec. 355/2022), la cual involucra a la empresa *Global Sales Solution*. En ella, la organización sindical suplica sea dictada sentencia que reconozca su derecho de información y condene a la contraparte a facilitar los datos retributivos en materia de transparencia retributiva derivados de la normativa vigente; en particular "en los supuestos en donde exista 1 o 2 personas trabajadoras en alguno de los sexos (al margen de la plantilla existente en el otro sexo) y en aquellas situaciones en las que en uno de los sexos no haya ninguna persona trabajadora y en la otra sí". De tal modo que, en determinados grupos de clasificación profesional en los cuales hay poco número de plantilla, la empresa no facilita las oportunas retribuciones, tanto de las medias como de las medianas, dejando vacío el espacio en el *Excel*, lo que implica que en aquellas categorías o puestos de trabajo, que suelen ser de superior categoría, donde solo hay una persona, mayoritariamente hombre, aparece vacía la columna al no facilitar la empresa el dato retributivo correspondiente.

La empresa, por su parte, defiende haber cumplido con las obligaciones legales al respecto, señalando en primer lugar que, en aquellos puestos donde solo hay hombres o mujeres no es necesario proporcionar los datos retributivos, ya que no puede haber discriminación salarial, y, en segundo término, que cuando la retribución del trabajador es fácilmente identificable, se vulneraría la Ley Orgánica de Protección de Datos[4].

Respecto a la segunda sentencia, la SAN 29 mayo 2023 (rec. 76/2023), la empresa implicada es *Ericsson España*. Aquí la organización sindical solicita que se condene a la empresa a facilitarles la totalidad de los datos retributivos, así como la media, la mediana y la diferencia porcentual en

[4] Cabe entender que, en realidad, esa referencia lo es a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) y no tanto a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD).

cada puesto de igual valor, con independencia del número de trabajadores en cada puesto y/o grupo profesional y con independencia del número de trabajadores por sexo. Por el contrario, la empresa se niega a facilitarlos argumentando que, si no hay personas de distinto sexo en un mismo grupo profesional, no se tiene obligación de facilitar esos datos retributivos. Además, indica que existe en la entidad un acuerdo extraestatutario el cual especifica que solo se facilitarán los datos "cuando hay más de tres trabajadores en puestos de igual valor, sin incluirse datos de medias o medianas con un solo trabajador o con menos de tres personas".

Pese a que los datos no facilitados pertenecen a altos cargos y directivos, manifiesta la empresa que no existe intención de ocultar los salarios, puesto que ya vienen aportando en sus cuentas anuales el "salario de directivos por sexo", facilitando así por otra vía los datos necesarios para acreditar cualquier tipo de discriminación, sin que exista la desviación del 25% en el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo frente a los del otro, aludida en el art. 28.3 ET. Además, su interpretación del art. 28.2 ET les lleva a concluir que no se tiene derecho a ofrecer datos personalizados, solo a valores medios (media aritmética y mediana), que no existen si solo hay una persona, pues no hay valores a comparar.

En el acuerdo extraestatutario alcanzado (con otros dos sindicatos diferentes a los demandantes) consta, respecto al registro retributivo, que "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". Asimismo, a fin de que "convivan la finalidad perseguida por la normativa que regula el registro de retributivo y, al tiempo, salvaguardar el derecho a la confidencialidad de datos personales que no puedan ser aritméticamente agregados en medias o medianas", el registro retributivo incorporará las diferencias porcentuales entre hombres y mujeres cuando en posiciones de igual valor haya al menos dos empleados en alguno de los sexos, no incluyendo 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 solo dos personas en un mismo sexo.

La parte sindical demandante considera, primeramente, que no cabe esta limitación de información, debiendo contener el registro retributivo "los datos del 100% de la plantilla, con independencia del número de personas del mismo o distinto sexo que haya en las posiciones de igual valor, pues lo contrario determinaría el incumplimiento de las previsiones contenidas en el RD 902/2020 y la finalidad perseguida por éste", y en segundo lugar, que en el caso de que en un puesto de igual valor existieran únicamente hombres o mujeres, los datos estarían salvaguardados tomando en consideración el deber de sigilo y confidencialidad que rige para la RLPT.

2.1.2. Fundamentación jurídica

Respecto a la sentencia de *Global Sales Solution*, tras resolver una cuestión de legitimidad procesal que aquí y ahora no interesa, la AN manifiesta que el fondo de la controversia suscitada está circunscrita a determinar si la empresa, a la hora de confeccionar el registro retributivo y la auditoría retributiva, deviene obligada a "determinar en todos los puestos de trabajo la retribución media y la mediana, aun cuando se trate de puestos de trabajo en los que solo prestan servicios trabajadores de un único sexo o en los que solo exista un trabajador, o si, como se aduce por ella, la legislación en materia de protección de datos les exime de proporcionar tal obligación".

En cuanto a la sentencia *Ericsson España*, la AN indica que la controversia se centra en analizar el modelo de registro retributivo aprobado en la compañía y las limitaciones de recogida de datos que, en relación a determinados supuestos, han resultado aprobadas por el acuerdo

extraestatutario; debiendo averiguarse si dichas limitaciones resultan acordes con la normativa sobre registro retributivo.

2.1.2.1. *Sobre el registro y la auditoría de salarios*

Señala la Sala, en la primera sentencia, que la elaboración de un registro retributivo y la auditoría salarial son obligaciones legales de carácter documental, introducidas por el RDLey 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificando una serie de preceptos legales que posteriormente han sido objeto de desarrollo reglamentario por medio del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Después de transcribir buena parte de las exposiciones de motivos de estas dos últimas normas y de calcar los arts. 3 a 8 de la segunda, la sentencia viene a deducir que tanto el registro como la auditoría retributiva responden al principio de transparencia en materia de remuneración, siendo "documentos que tienen por objeto garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo entre los trabajadores de una misma empresa", cuya finalidad específica es identificar y, en su caso, "conjurar la existencia de discriminaciones indirectas por razón de sexo", particularmente "las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo", a fin de garantizar "que los trabajos de igual valor sean retribuidos con una misma retribución".

Sin embargo, el tribunal entiende que el trabajo de igual valor en los términos establecidos en el art. 28.1 ET "es un concepto jurídico indeterminado, que si bien, el RD 902/2020 en su art. 4 ofrece pautas para su determinación, deberá ser objeto de identificación en cada caso concreto" y, por ello, susceptible de consideración "tanto por la parte social, como por la empresa, y en último caso objeto de determinación en sede judicial". De modo que la práctica empresarial de "mutilar datos" respecto de determinados puestos de trabajo privaría, tanto al registro como a la auditoría retributiva, de elementos necesarios para identificar posibles discriminaciones, teniendo en cuenta que cabe la existencia de otros puestos cuyos cometidos puedan ser considerados de igual valor y estar ocupados por personas de ambos sexos o solo de otro, y en definitiva, que "el concepto de trabajo de igual valor no es concepto que deba determinar unilateralmente la empresa".

En cuanto al caso *Ericsson España*, la AN manifiesta que debe emitir un pronunciamiento atinente a determinar si la inclusión en el registro retributivo de los datos salariales en puestos en los que solo existan personas de un único sexo, o de existir, sea inferior el número de trabajadores a tres, colisiona o no con el derecho a la protección de datos. Para ello, indica que no puede "desvincularse" de la anterior sentencia (*Global Sales*), dedicando el F.4 a recordar su "exposición acerca del origen y finalidad del registro retributivo", y pasando a continuación a analizar "la segunda variable de la cuestión, esto es, el contenido del derecho a la protección de datos, previsto y reconocido en el art. 18.4 CE".

Precisamente, uno de los alegatos realizados desde la parte empresarial consiste en alejarse de la sentencia *Global Sales Solution*, atendiendo a que la empresa acordó con la RLPT una clasificación de puestos de trabajo de igual valor, y "por ende con carácter consensuado, teniendo la RLPT información suficiente acerca de la clasificación de los puestos de trabajo de igual valor para poder valorar si la misma resulta o no correcta". Entiende la Sala que el hecho de que la empresa haya consensuado con la RLPT ese modelo de clasificación, "sobre el que descansa el registro retributivo", es solo uno de los parámetros para conseguir la transparencia retributiva, pero "no es sino con la inclusión de los datos de toda la plantilla cuando puede alcanzarse el tan ansiado principio de transparencia, y la evitación de discriminaciones presentes y futuras". Por último, respecto a la justificación empresarial consistente

en que los datos de retribución de determinados empleados (esencialmente puestos directivos) ya constan en las cuentas anuales auditadas de la entidad, afirma la AN que ello no obsta a "la obligación legal de inclusión de los citados datos en el registro específico destinado a un fin legítimo e instaurado por ley".

2.1.2.2. *Sobre la normativa en materia de protección de datos*

En la primera sentencia, la Sala toma en consideración si el cumplimiento de la obligación que reclama el sindicato accionante podría dar lugar a un incumplimiento de la normativa nacional y europea en materia de protección de datos cuando, por solo existir una persona en un puesto de trabajo determinado, sea fácilmente para el receptor de los datos identificar la retribución que percibe esa persona en concreto.

Para ello, evoca uno de sus pronunciamientos anteriores[5] interpretando que, de los arts. 4 y 6 del Reglamento general de protección de datos (RGPD), "se infiere con claridad que la comunicación de los datos relativos a la identidad y a la retribución de una persona física implica el tratamiento de datos de carácter personal y que el tratamiento de los mismos puede ser lícito aún cuando no medie consentimiento del interesado", apelando a la letra f) del último artículo, la cual apunta a un tratamiento necesario para la satisfacción de intereses legítimos, siempre que sobre ellos no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales. Si bien, lo viene a completar con la mención del art. 8 LOPDGDD, cuyo tenor literal reza 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".

Puesto que la obligación legal es la derivada del art. 28.2 ET (registro con los valores medios de salarios desagregados por sexos y distribuidos por puestos o categorías de igual valor) y la finalidad legítima reside en garantizar la aplicación en el seno de la empresa del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y evitar que se produzca cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo, para la Sala no cabe otra que el decaimiento "del derecho individual del titular de los datos". Asimismo, manifiesta que también existe "una obligación por parte de la representación legal de los trabajadores de guardar sigilo respecto de los datos proporcionados (art. 65 ET)".

En cuanto al caso *Ericsson España*, la AN le dedica a esta cuestión una mayor extensión, acudiendo principalmente a una sentencia del TS[6], con amplia cita de jurisprudencia constitucional, para mostrar como el derecho a la protección de los datos de carácter personal (derivado del art. 18.4 CE) faculta a su titular a controlar el flujo de informaciones que conciernen a cada persona, atribuyéndole "un haz de facultades consistentes en diversos poderes jurídicos" cuyo ejercicio impone a terceros deberes jurídicos de hacer, como única forma de posibilitar y dar efectividad a ese poder de control sobre sus datos personales. Facultad que solo cabrá limitar "en atención a derechos y bienes de relevancia constitucional, de modo que esa limitación esté justificada, sea proporcionada y, además, se establezca por Ley".

[5] SAN 22 junio 2022 (145/2022), sobre entrega de los boletines de cotizaciones a delegado sindical.
[6] STS 15 septiembre 2020 (rec. 528/2018).

Recuerda también que, el que los datos sean de carácter personal, no significa que solo tengan protección los relativos a la vida privada o íntima de la persona, "sino que los datos amparados son todos aquellos que identifiquen o permitan la identificación de la persona, pudiendo servir para la confección de su perfil ideológico, racial, sexual, económico o de cualquier otra índole"[7], siendo evidente que "la indicación de unos datos que desvelen el salario de un trabajador, inciden en la esfera económica de carácter privado de aquél", motivo por el cual quedarían amparados por el derecho a la protección de datos descrito.

Continúa la AN afirmando que la entrada en juego del art. 28 ET, "que institucionaliza el derecho de igual retribución por trabajo de igual valor", sirve para que el tratamiento de datos sea fundado en los términos previstos en el art. 6.1.c) RGPD. Por todo ello, el tribunal adelanta que "se inclina por estimar las demandas interpuestas por los sindicatos demandantes", dedicando un F.6 a justificar esta decisión.

Para empezar, por la finalidad de la instauración del registro retributivo como refuerzo del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres, derivado de un amplio elenco de normativa interna y comunitaria, que culmina en la Directiva (UE) 2023/970[8].

En segundo lugar, por el derecho del comité de empresa (previsto en el art. 64.3 ET) a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse tanto el registro salarial, como los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, o las medidas que se hubieran adoptado, en su caso, para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa e, incluso de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

El tercer motivo está centrado en el art. 5 del RD 902/2020, cuya interpretación diverge de la contradicción alegada por la empresa, pues para la AN el registro debe afectar "a toda la plantilla de la empresa", sin que esto vaya en contra del modo en que la norma especifica que "han de recogerse los datos retributivos concretos mediante la inclusión de la media y la mediana aritmética, que efectivamente solo puede concurrir cuando exista un determinado número de trabajadores o personas de distinto sexo sobre los que aplicar los datos desagregados". Es decir, no se excluye "de forma directa ni indirecta la inclusión de los datos de aquéllos puestos en los que solo existan personas de un mismo sexo o en un número tal que impida efectuar el cálculo de la media y la mediana, aplicando en su caso los métodos precisos para garantizar la confidencialidad de dichos datos".

Para apoyar esta última apreciación, echa mano la Sala de las recomendaciones contenidas en la guía "La protección de datos en las relaciones laborales", publicada en mayo de 2021 por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), desde su posición de "autoridad pública independiente garante de la privacidad protección de los datos de la ciudadanía". En ella se afirma que el registro de salarios "no tiene porqué implicar el tratamiento de datos, no obstante, el dato disociado podría convertirse en dato personal respecto de aquellas categorías o grupos profesionales con un reducido número de personas trabajadoras". En estas situaciones la AEPD indica que, cuando ello sucediera:

— El registro debería contar con las medidas de seguridad basadas en el análisis de riesgos conforme al RGPD.

[7] STC 292/2000, de 30 de noviembre.

[8] La todavía no transpuesta por España, 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.

— El empleador debería informar a las personas trabajadoras del tratamiento de datos personales y de su finalidad.

— Los representantes de las personas trabajadoras estarían obligados a respetar la confidencialidad acerca de esa información.

En esta misma línea, la AN aporta otro argumento como refuerzo para apoyar su conclusión "de que no es la no exclusión de determinadas retribuciones la que salvaguarda el derecho a la protección de los datos de carácter personal sino la adopción de las garantías específicas necesarias tendentes a tal fin". Para ello acude a la Directiva (UE) 2023/970, la cual, en su considerando 44, indica que todo tratamiento o publicación de información con arreglo a la misma deberá ajustarse a lo dispuesto en el RGPD, a cuyas disposiciones "deben añadirse garantías específicas para evitar la divulgación, directa o indirecta, de información sobre un trabajador identificable", si bien "no debe impedirse a los trabajadores revelar voluntariamente su retribución a efectos del cumplimiento del principio de igualdad de retribución".

En conexión con lo anterior, la Sala recuerda que el art. 5 LOPDGDD sujeta expresamente al "deber de confidencialidad", expresado en el art. 5.1.f) RGPD, a los responsables y encargados del tratamiento de datos, así como todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases. Deber que aplica para la RLPT, tanto por lo previsto en el art. 65 ET como, específicamente, en el segundo párrafo del art. 5.3 del RD 902/2020.

2.2. Los recursos ante el Tribunal Supremo

Pese a que el fallo de *Global Sales Solution* fue tres meses antes del de *Ericsson España*, la sentencia de casación del segundo asunto fue evacuada casi dos meses antes. Por esta razón temporal, cabe ahora asomarse a ella.

Comienza la Sala de lo Social manifestando que la cuestión planteada en el recurso "es si en el registro salarial del art. 28.2 ET es obligado incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora".

A continuación, pasa a atender los motivos de revisión fáctica, entre los que cabe destacar aquí el interés de la empresa por poner de relieve su modelo de competencia y carrera profesional y, especialmente, 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". Esta motivación viene a defender que eso evidencia lo innecesario de 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".

Motivo éste que obviamente no prospera puesto que no hay error en la apreciación de la prueba, pero que sirve al TS para desvelar que "la eventual variación del fallo depende de cuál sea la interpretación correcta del art. 28.2 ET y del art. 5 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". De ahí que, acto continuo, entre de lleno a analizar esos dos aspectos dentro del marco legal relativo al registro salarial, la retribución individualizada y la protección de datos.

Así, manifiesta 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 no los individuales; valores que deben de estar desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Dicho de otra manera, "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". Para abundar en su motivación, acude al art. 28.3 ET, señalando que esa previsión "obliga a tomar el conjunto de la masa salarial…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".

En segundo lugar, reconoce el TS que "en el debate del presente procedimiento se ha dado importancia a la previsión contenida en este primer apartado del art. 5 RD 902/2020 en el sentido de que el registro retributivo es de toda la plantilla", enfatizando la palabra "toda". No obstante, señala que este mismo apartado insiste nuevamente en que se trata de documentar el registro con datos "promediados y desglosados". Y continúa afirmando que el apartado 2 del mismo artículo 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". Además, la Sala interpreta que "en todo caso, en sí misma y por sí sola, la mención a la totalidad de la plantilla del art. 5.1 no proporciona suficiente cobertura normativa para tener que incluir en el registro valores individualizados salariales, cuando el art. 28.2 ET establece con toda claridad que el registro ha de incluir únicamente valores medios".

Por último, en tercer lugar, indica que el segundo párrafo del art. 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". Sin embargo, esta tajante afirmación viene a ser matizada por el TS por cuanto manifiesta que, pese a ello, "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".

Completa el repaso al marco legal aplicable revisando el RGPD, la LOPDGDD y la Directiva 2023/970. A esta última alude para apreciar que ya se encuentra en vigor, si bien los Estados tienen hasta el 7 de junio de 2026 para su transposición, y que "está llena de referencias a los niveles retributivos medios" de las mujeres y de los hombres "o expresiones similares como mediano o mediana". Tampoco rehúye la Sala que el art. 7.6 de esta nueva 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".

Puesto que el art. 12 de la Directiva determina que, "en la medida en que implique el tratamiento de datos personales, toda información proporcionada con arreglo a las medidas adoptadas en virtud de los arts. 7, 9 y 10 se facilitará de conformidad con el RGPD", el TS otorga "particular importancia" a esta última norma, así como a la LOPDGDD española. De la primera destaca, dentro de su art. 6 sobre "licitud del tratamiento" y en concreto de cualquiera de las condiciones que pueden hacer que el tratamiento sea lícito, aquella donde el tratamiento sea necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable de ese tratamiento. Y, en conexión con este "tratamiento de datos por obligación legal, interés público o ejercicio de poderes públicos", señala la Sala el art. 8.1 LOPDGDD, pues el mismo limita esta circunstancia a 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". Norma que podría igualmente imponer condiciones especiales al tratamiento, tales como la adopción de medidas adicionales de seguridad u otras establecidas en el propio RGPD.

En definitiva, la Sala Cuarta viene a concluir que, hoy por hoy, "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". De hecho, quizá extralimitándose, indica sin disimulos al legislador que, "si 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 RGPD, así como las medidas adicionales de seguridad a que se refiere el art. 8.1 LOPDGDD. La implementación de la Directiva 2023/970 podría ser una buena oportunidad para ello".

La referida guía de la AEPD sobre las relaciones laborales aclara que el registro de salario no tiene porqué implicar el tratamiento de datos y que, cuando el dato disociado pueda convertirse en dato personal en aquellas categorías profesionales con un reducido número de personas trabajadoras, el registro debería contar con las medidas de seguridad basadas en el análisis de riesgos del RGPD. A juicio del TS "estas medidas de seguridad 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 aquellos datos que permitan identificar de forma nítida e inequívoca la retribución individualizada de una persona".

Finaliza la sentencia, antes de casar y anular la sentencia recurrida, recordando la limitación de la finalidad establecida por el RGPD a la hora de recoger los datos personales que, en este caso, sin discusión está al servicio de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, pues "esa y no otra es la finalidad del registro". Como colofón, y ligándolo a una cuestión que ya aparecía en la SAN sobre *Global Sales Solution*, indica que la configuración de las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo no precisa de los datos salariales, pudiendo contrarrestarse en el proceso de la auditoría retributiva que ha de incluirse en el plan de igualdad, donde "seguramente deberían prestar una especial atención a los casos no incluidos en el registro salarial".

Pasando ya, precisamente, a la posterior sentencia de la Sala Cuarta del TS sobre ese asunto *Global Sales Solution*, poco más se puede añadir dado que en el plano jurisprudencial su referencia única es la propia sentencia *Ericsson España*, la cual es ahora abundantemente reproducida. Si acaso, cabe añadir aquí las posiciones específicas del resto de actores.

En cuanto al informe fiscal previo, este señala que el hecho de que no figure en los registros la retribución de los departamentos en los que solo hay uno, dos o tres personas del mismo sexo no implica ninguna infracción legal, porque la normativa tiene por objeto "identificar las discriminaciones, tanto directas como indirectas que se produzcan por una incorrecta valoración de los puestos de trabajo cuando se desempeñe un trabajo de igual valor, pero aquí no se le imputa a la empresa una valoración errónea de los puestos de trabajo" que implique una discriminación.

Mientras, la línea argumental del recurso empresarial "deriva en la existencia misma de todas las informaciones necesarias para que se pueda determinar si hay o no discriminación, la constancia de la información de toda la compañía, aunque en algunas ventanas no puede mostrarse porque vulneraría el principio de confidencialidad de los datos de carácter personal y se convertiría en un listado directo de salarios de los trabajadores".

La Sala, por su parte, fija que la controversia sobre el fondo queda "circunscrita a dilucidar si la empresa, a la hora de confeccionar el registro y la auditoría retributivos, está obligada a determinar en todos los puestos de trabajo la retribución media y la mediana, aun cuando se trate de puestos en los que solo prestan servicios trabajadores de un único sexo o en los que solo exista un trabajador".

Asimismo, al tratar lo expuesto por el considerando 44 de la Directiva 2023/970, manifiesta que lo que subyace es "que ha de evitarse esta divulgación (de información sobre un trabajador identificable), directa o indirecta", no habiéndose en el caso, cuando menos, alegado y razonado "sobre la pertinencia y necesidad de llegar a conocer datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora", sino que el debate ha estado centrado en todo momento en la interpretación de las normas reguladoras del registro retributivo.

La consecuencia por lo tanto es la anulación de la SAN, reiterando que "la ausencia de concreción en los casos en los que hay muy pocos trabajadores del mismo sexo no comporta la quiebra del art. 28 ET y su desarrollo reglamentario", debido a que el objetivo perseguido por el legislador es identificar las discriminaciones, directas e indirectas, derivadas de una incorrecta valoración de los puestos de trabajo cuando se desempeñe un trabajo de igual valor, para poder así erradicar las desigualdades retributivas entre hombres y mujeres.

3. ANÁLISIS DE LA DOCTRINA DEL ALTO TRIBUNAL

Desde que el Estado español ratificó, en 1968, el Convenio número 100 de la O.I.T., relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (1951), está presente en nuestro ordenamiento una obligación legal en esta materia. Sin embargo, más de medio siglo después, la desigualdad de remuneración por razón de género persiste, erosionando el derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, cuya vertiente retributiva aparece en el art. 28 ET.

Es justamente en este artículo donde la modificación operada por el RDLey 6/2019, de 1 de marzo, ha introducido la obligación empresarial de 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"; además de otras obligaciones paralelas en empresas de cierto tamaño y/o que deban realizar el Plan de Igualdad.

El posterior RD 902/2020 vino a cumplir con el mandato de la DF 1ª del citado RDLey 6/20199, en el sentido de contener las disposiciones necesarias (según el criterio del Gobierno) para la aplicación y el desarrollo de esta última norma. Es el art. 3.3 de la norma de desarrollo el que precisa que solo cabe aplicar el principio de transparencia retributiva cuando, al menos, estén presentes los instrumentos regulados en su articulado, es decir, los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Este último inciso ya aparece de forma nítida en la norma estatutaria, cuando en el segundo párrafo del art. 28.2 ET queda estipulado 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". Mientras que la norma de desarrollo reitera que, "en las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo".

Con estas claras premisas, sorprende en cierto modo que las SSTS utilicen una determinada interpretación teleológica para esquivar este derecho de información, el cual aparece ya en el origen de las normas sobre transparencia (como pudo comprobarse *supra*), constituyendo, ni más ni menos, el marchamo de garantía del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, cuyo anclaje constitucional reside en el art. 14 CE; y, todo ello, dentro de un marco institucional en el que los poderes públicos buscan promover las condiciones para una igualdad real y efectiva, retirando los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, como mandata el art. 9.2 CE.

Cabe entonces confrontar los principales argumentos del Alto Tribunal para comprobar si la posición establecida es la más adecuada.

3.1. La configuración y valoración de la agrupación de puestos de trabajo

El art. 28.1 ET establece la obligación empresarial de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones. Sin embargo, como bien dice la AN en su sentencia *Global Sales Solution*, el "trabajo de igual valor" es un concepto jurídicamente indeterminado a identificar en cada caso concreto. Es el art. 4 RD 902/2020 el que vincula esta obligación con una correcta valoración de los puestos de trabajo, ofreciendo tres criterios para ello. Interesa aquí el de la objetividad, el cual implica que deben existir mecanismos claros para identificar los factores tenidos en cuenta en la fijación de una determinada retribución, no debiendo depender de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

El problema es que, en nuestro ordenamiento interno, más allá del cometido de las mesas negociadoras de los convenios colectivos (art. 9 RD 902/2020) a la hora de establecer el sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales del art. 22 ET (o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores), no se prevé la negociación del registro retributivo con la RLPT al estilo de la necesaria para el registro horario (art. 34.9 ET)[9], aunque ésta sí deberá ser consultada con una antelación de al menos diez días con carácter previo a la elaboración del registro o de su modificación (art. 5.6 RD 902/2020).

Es posible que en casos como el de *Ericsson España*, como dice el TS, esto podrá intentar contrarrestarse (sin necesidad de datos salariales) en el proceso de la auditoría retributiva que debe incluirse necesariamente en su correspondiente plan de igualdad; pero no es menos cierto que esto solo acontecerá en las empresas de al menos 50 trabajadores (salvo voluntariedad, pacto en convenio o procedimiento sancionador), siendo las de menor tamaño ajenas a esta posibilidad. Reitera el TS que en situaciones como las de autos no se le está imputando a la empresa una valoración errónea de los puestos de trabajo, pero el considerando 11 de la Directiva 2023/970 ya advertía que uno de los principales problemas a atajar es que los trabajadores suelen carecer de la información necesaria para interponer reclamaciones de igualdad retributiva que prosperen.

3.2. La obligación (o no) de incluir datos para "toda" la plantilla

Manifiesta el Supremo que, en estos supuestos, para detectar posibles discriminaciones indirectas no es necesario conocer el dato retributivo, que lo importante es la comparativa entre mujeres y hombres. Pero este cotejo puede resultar inverosímil en la práctica si no es posible acceder a los datos de algunos niveles de la empresa —a tenor de las demandas son principalmente puestos

[9] Roqueta Buj, R.: *Igualdad entre mujeres y hombres en las empresas y Administraciones Públicas*, Valencia, Tirant lo blanch, 2024, p. 183.

directivos, lo que correlaciona con el concepto de "techo de cristal"[10]—, pues a la posibilidad bastante cierta de que la RLPT no participe en la fijación de los criterios para la valoración de puestos, se le une que nuestro ordenamiento interno tampoco ha abordado todavía la exigencia (art. 6 Directiva 2023/970) de poner a disposición de las personas trabajadoras los criterios empleados para la determinación de la retribución, de los niveles retributivos y de la progresión retributiva[11].

A fin de cuentas, la "función preventiva del registro salarial requiere que su contenido sea conocido por terceros", y aunque el legislador haya creado "una obligación informativa dinámica"[12], al incluir como competencia del comité, vía art. 64.3 ET, el derecho a recibir al menos anualmente información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (en la que deberá incluirse necesariamente el registro salarial), no parece ésta una vía factible para solucionar eventuales discriminaciones indirectas.

Nadie duda, tampoco el juzgador *a quo*, que los datos a incluir en el registro tienen que estar constituidos por valores medios. Valores que, en medidas estadísticas de tendencia central (como la media aritmética/promedio o la mediana), también es posible hallar en situaciones donde existe un solo elemento, siendo de hecho la operación más sencilla. Cuestión aparte es que ese dato en la práctica obviamente resulta individualizado y, por lo tanto, necesita de un tratamiento específico (ver el siguiente apartado), pero no parece que esta situación habilite para dejar incompletas ciertas partes del registro ("mutilar" dice literalmente la AN en la sentencia *Global Sales Solution*) o desde luego ninguna norma así lo indica. Si acaso lo contrario, pues en la alusión tan reiterada del TS al considerando 44 de la Directiva 2023/970, aparece igualmente en su última parte que "no debe impedirse a los trabajadores revelar voluntariamente su retribución a efectos del cumplimiento del principio de igualdad de retribución", refrendado luego en su parte dispositiva por medio del art. 7.5, incluso obligando a los Estados miembro a tomar medidas para prohibir las cláusulas contractuales "que impidan a los trabajadores la divulgación de información sobre su retribución".

3.3. La licitud del tratamiento de los datos

A estas alturas habrá quedado claro ya la gran importancia, para la posición final del TS, del derecho individual a la protección de datos, el cual cuenta con un encaje constitucional ligado al art. 18.4 CE, si bien no tan directo como el de la igualdad de trato entre mujeres y hombres[13]. En cualquier caso, no resuelven estos dos recursos demandas de personas trabajadoras que ven afectado su derecho a la protección de datos o de la propia AEPD en reclamación de protección de los derechos fundamentales, sino que son sendas empresas quienes, amparándose "en el principio de confidencialidad de los datos de carácter personal", no aportan (*a priori*) la información estipulada por el nuevo marco legal, es decir, deniegan el acceso a esos datos.

No existe discrepancia entre las dos salas sobre que el registro de salarios no justifica el tratamiento de datos personales, habida cuenta que lo que debe incluirse son valores medios. Tampoco

[10] Por todas, Martín Guardado, S.: *Techo de cristal y democracia paritaria: el acceso de la mujer a las altas esferas económico-productivas como un reto del estado social y democrático de derecho*, Cizur Menor, Thomson Reuters Aranzadi, 2022.

[11] Aboitiz Cazalis, M.: *Dos modelos de lucha contra la brecha salarial entre mujeres y hombres: experiencias y resultados de las políticas de España y Francia*, Madrid, Dykinson, 2025, p. 145.

[12] Nieto Rojas, P.: "La reducción de la brecha salarial a través de mecanismos de transparencia. Registro retributivo y auditorias salariales", en VV.AA.: *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos*, Molero Marañón, M.L. (Dir.), Cizur Menor, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 185.

[13] Sin desconocer el posterior gran desarrollo normativo de las garantías del derecho a la protección de datos, en especial a nivel europeo (por ejemplo, los arts. 8.1 CDFUE y 16.1 TFUE), así como las significativas interpretaciones del TC, en la Carta Magna la limitación existente es literalmente "para el uso de la informática" con vistas a garantizar el honor y la intimidad personal.

en que, en aquellas situaciones donde haya un reducido número de personas, este dato disociado puede transformarse en dato personal por mera deducción, debiendo entonces cumplir tanto los principios relativos al tratamiento como su licitud. Comoquiera que no hay controversia en que la condición que habilita el tratamiento lícito es la manifestada por el art. 6.1.c) RGPD, el art. 8.1 LOPDGDD demanda que esta obligación legal derive de una norma de Derecho de la Unión Europea o una norma con rango de ley, lo que queda cumplido sin duda por el Estatuto de los Trabajadores.

Por lo tanto, no hay necesidad de acudir al considerando 44 de la Directiva 2023/970 como lo hace el TS, cuando remarca que "deben añadirse garantías específicas para evitar la divulgación, directa o indirecta, de información sobre un trabajador identificable". Cabe resaltar que este deber de garantías específicas distintas de aquellas del RGPD no aparece después en el texto dispositivo ligado a esta cuestión, debiendo tener en cuenta el nulo valor jurídico vinculante que tienen los considerandos en estas circunstancias, como el TJUE ha dejado claro en su Sentencia de 20 de enero de 2022 (asunto C-165/20, *Air Berlin*)[14], sobre derechos de emisión de la aviación.

Por el contrario, sí aparece en la parte dispositiva de la nueva Directiva (en su art. 12, dedicado precisamente a la protección de datos) que "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". Por lo tanto, este apartado 3 indica claramente que, a pesar de que en el art. 7 relativo al derecho a la información se incluya aquella "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", esto no va a impedir su tratamiento, sino que en estas situaciones cabe restringir este acceso a determinados sujetos, lo que en el caso de la norma española se vehicula a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa (art. 28.2 ET), pues el art. 5.3 RD 902/2020 dispone que, de no existir RLPT, una persona trabajadora nunca podrá acceder "al contenido íntegro" del registro (es decir, a los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el mismo), sino que la información se limitará a las diferencias porcentuales existentes en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.

Mantiene el TS que, además de ser necesaria una norma con rango de ley que claramente obligue a este tratamiento de datos, ésta debería incluir también las garantías del RGPD, así como "las medidas adicionales de seguridad a que se refiere el artículo 8.1 LOPDGDD". Sin embargo, ni el RGPD[15] ni ese artículo del ordenamiento interno obligan a implementar esas medidas complementarias, sino que éstas son potestativas[16].

Esto no significa que no exista ningún mandato sobre este tratamiento, pues como ha expresado la AEPD (por ejemplo, a través de la guía mencionada) —y así lo apuntan las sentencias de la AN— el encargado del tratamiento debe cumplir con el análisis de riesgos del RGPD e informar de ese tratamiento y su finalidad a las personas afectadas, mientras que la RLPT queda obligada a respetar

[14] Aclara el TJUE que estas consideraciones no pueden ser invocadas "ni para establecer excepciones a las propias disposiciones del acto de que se trata ni para interpretarlas en un sentido manifiestamente contrario a su tenor".

[15] El art. 6.2 RGPD dispone que "los Estados miembros podrán mantener o introducir disposiciones más específicas a fin de adaptar la aplicación de las normas del presente Reglamento con respecto al tratamiento en cumplimiento del apartado 1, letras c) [la del tratamiento por obligación legal] y e), fijando de manera más precisa requisitos específicos de tratamiento y otras medidas que garanticen un tratamiento lícito y equitativo, con inclusión de otras situaciones específicas de tratamiento".

[16] En concreto, el art. 8.1 LOPDGDD indica que la 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 [el dedicado al responsable del tratamiento y al encargado del tratamiento]".

la confidencialidad respecto a ello. Confidencialidad que el art. 5 LOPDGDD extiende "aun cuando hubiese finalizado la relación del obligado con el responsable o encargado del tratamiento". A mayor abundamiento, el art. 7.6 Directiva 2023/970 permite que el empresario, a través de su poder de dirección, pueda "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".

Cuestión aparte es el desaire del TS sobre lo considerado por la AEPD (arts. 44 y ss. LOPDGDD), pues ésta no deja de ser la Autoridad de protección de datos con las funciones y potestades marcadas por los arts. 57 y 58 RGPD, entre otras las de controlar la aplicación del Reglamento "y hacerlo aplicar" o "promover la sensibilización de los responsables y encargados del tratamiento acerca de las obligaciones que les incumben". No puede olvidarse que esta entidad cuenta con ese carácter "básicamente preventivo de sus funciones en orden a la protección de datos personales", como señaló el máximo intérprete de la Constitución en su F9. de la esencial STC 290/2000, de 30 de noviembre de 2000.

3.4. La conveniente omisión del deber de sigilo

En último lugar, una breve, pero importante cuestión. Como ha sido referido, los Estados pueden ceñir el acceso a los datos del registro a determinados actores, procediendo el legislador español en este sentido a señalar a la RLPT (arts. 28.2 ET y 5.3 RD 902/2020). No puede dejar de señalarse lo sorprendente que resulta el hecho de que, aunque la AN sí lo menciona en sus sentencias, el TS no haya siquiera entrado a considerar que, dentro de las posibles garantías alrededor de estos controvertidos datos, la RLPT[17] cuente –presente en una norma con rango de ley (art. 65 ET)– con una muy consolidada institución en nuestro derecho laboral[18], como es el deber de sigilo, el cual "subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren" estos representantes.

La función de este deber refuerza la exigencia –para la mejor tutela del bien jurídico protegido, que no es otro que el interés empresarial en que cierta información no se difunda– de un comportamiento serio y responsable por parte de la RLPT, en lo que vendría a ser una manifestación o concreción, en el contexto de la acción representativa, del principio de buena fe[19].

4. REFLEXIÓN FINAL

Repasadas todas las posiciones, es difícil compartir la apreciación del TS de que "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". En primer lugar, porque (obviamente) no es eso lo que el legislador ha manifestado que pretende, ni en el art. 28.2 ET, ni en el RD 902/2020. La obligación es sencillamente llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, dando después acceso al mismo a la RLPT.

[17] Incluyendo además a los expertos que los asesoren (art. 65.2 ET); a los delegados sindicales que no formen parte del comité (art.10.3.1º LOLS); y a quienes participen en la comisión negociadora del plan de igualdad (art. 5.8 RD 901/2020).

[18] Su origen se remonta al art. 16 del Reglamento de Jurados de empresa, de 11 de septiembre de 1953, según López Ahumada, J.E.: "El derecho de información sindical y el deber de sigilo profesional de los representantes de los trabajadores. Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 213/2002, de 11 de noviembre", *RGDTSS*, núm. 3, 2003, p. 4.

[19] Blasco Jover, C.: "Alcance del deber de informar a los representantes de los trabajadores y cumplimiento de la obligación de sigilo", *REDT*, núm. 224, 2019, p. 9.

En segundo lugar, porque ya la primigenia Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, en su punto 9 advertía que "en la medida en que la información proporcionada con arreglo a las medidas adoptadas en virtud de los puntos 3 a 8 requiera la divulgación de datos personales, esta deberá facilitarse de conformidad con las normas nacionales de protección de datos, en particular las disposiciones de aplicación de la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo"[20]. Luego no se veta esa situación, sino que, cuando se manifieste, deberán aplicarse las cautelas necesarias, las cuales no precisan de una norma específica para cada circunstancia salvo que así sea legalmente determinado, lo que no aparece indicado de forma evidente en este caso.

La solución adoptada por el TS podría llevar a una situación paradójica en situaciones donde los propios interesados dentro de un grupo o categoría, tal como prevé la Directiva 2023/970, deseen "revelar su retribución a efectos del cumplimiento del principio de igualdad de retribución" y la empresa, en su función de responsable del tratamiento de datos, decida no incluir esos valores medios por ser "individualmente identificables".

En suma, cumplidos los principios de integridad y confidencialidad del RGPD, parece que el TS únicamente podría vetar el acceso de la RLPT a los datos en esas situaciones controvertidas interpretando que no se cumple el principio de minimización de datos, no desde el prisma de que son datos que podrían resultar individualizados, sino desde la conexión de la finalidad del registro con la presentación de esos datos (como así lo hace en cierto modo), aunque para ello hubiera sido deseable una mayor fundamentación a la hora de interpretar la pretensión del legislador, en lugar de intentar enmendarle la plana "recomendando" como tiene que legislar para poder pasar el filtro judicial. Lo cual, a la vista de todo lo expuesto, va a tener que realizar si no quiere que gran parte del control democrático dentro de las empresas en relación a esta materia quede en papel mojado. Y, en efecto, puede ser una buena ocasión la norma de trasposición de la Directiva 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.

5. BIBLIOGRAFÍA

Aboitiz Cazalis, M.: *Dos modelos de lucha contra la brecha salarial entre mujeres y hombres: experiencias y resultados de las políticas de España y Francia*, Madrid, Dykinson, 2025

Ballester Pastor, M.A.: "La transparencia retributiva, la protección de datos y la deconstrucción de los derechos de representación en la STS de 21 de noviembre de 2024", en VV.AA.: *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024*, Madrid, Cinca, 2025

Blasco Jover, C.: "Alcance del deber de informar a los representantes de los trabajadores y cumplimiento de la obligación de sigilo", *REDT*, núm. 224, 2019

Gimeno Díaz de Atauri, P.: "¿Deben excluirse del registro retributivo los datos que permitan identificar a trabajadores? A propósito de la STS de 21 de noviembre de 2024", en VV.AA.: *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024*, Madrid, Cinca, 2025

[20] Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (DO L 281 de 23 de noviembre de 1995).

López Ahumada, J.E.: "El derecho de información sindical y el deber de sigilo profesional de los representantes de los trabajadores. Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 213/2002, de 11 de noviembre", *RGDTSS*, núm. 3, 2003

Martín Guardado, S.: *Techo de cristal y democracia paritaria: el acceso de la mujer a las altas esferas económico-productivas como un reto del estado social y democrático de derecho*, Cizur Menor, Thomson Reuters Aranzadi, 2022

Nieto Rojas, P.: "La reducción de la brecha salarial a través de mecanismos de transparencia. Registro retributivo y auditorias salariales", en VV.AA.: *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos*, Molero Marañón, M.L. (Dir.), Cizur Menor, Thomson Reuters Aranzadi, 2021

Rodríguez Cardo, I.A.: "Acerca de la transparencia del registro salarial", en VV.AA.: *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024*, Madrid, Cinca, 2025

Roqueta Buj, R.: *Igualdad entre mujeres y hombres en las empresas y Administraciones Públicas,* Valencia, Tirant lo blanch, 2024