

La Sentencia de la Audiencia Nacional 23/2023, de 23 de febrero, solo reconoce una excepción a la obligación de las empresas de excluir los datos retributivos individualizados de su registro retributivo

Santiago García Campá

Profesor contratado doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universitat Jaume I (Castelló, España)

gcampa@uji.es | <https://orcid.org/0000-0002-8887-2780>

Extracto

El criterio general aplicado por las empresas cuando la elaboración de su registro retributivo implica la comunicación de una cuantía salarial individualizada ha sido omitir tal dato personal del documento al que tiene acceso la representación legal de las personas trabajadoras. La adopción de este criterio ha contado con un robusto apoyo en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 2745/2020, de 22 de junio, y en la guía *La protección de datos en las relaciones laborales* de la Agencia Española de Protección de Datos, publicada en 2021. También una interpretación literal, lógica y teleológica del artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y del Real Decreto 902/2020 ha defendido esta forma de presentar el registro salarial. La Sentencia de la Audiencia Nacional 23/2023, de 23 de febrero, modifica este panorama tras declarar que conculca la legislación vigente la práctica empresarial consistente en mutilar datos retributivos en determinados puestos de trabajo ocupados por una sola persona, o por una trabajadora y un trabajador, porque la transmisión de datos personales está justificada por una obligación legal (arts. 28 ET y 8 LO 3/2018), el sujeto destinatario de la información cuenta con una finalidad legítima (arts. 6.1 Reglamento (UE) 2016/679 y 4 a 7 RD 902/2020) y, además, está sometido al deber de sigilo (art. 65 ET). Una lectura atenta de la sentencia permite concluir que no reconoce una nueva obligación general de las empresas a transmitir datos individualizados en el registro retributivo a los órganos de representación de las personas trabajadoras, sino que únicamente admite una excepción a la regla general de no transmitir en el registro salarial cuantías salariales individualizadas cuando a) deban ser conocidas por la comisión negociadora del plan de igualdad en fase de diagnóstico, b) en la medida en que la comisión o alguno de sus componentes lo exija para llevar a cabo la auditoría retributiva y c) siempre y cuando los datos retributivos individualizados solicitados sean funcionales para evaluar la existencia de una discriminación retributiva en puestos de igual valor.

Palabras clave: empresa; igualdad; discriminación; retribución; registro retributivo; datos personales; salarios individualizados; regla general; excepción.

Recibido: 05-05-2023 / Aceptado: 16-05-2023 / Publicado (en avance *online*): 07-06-2023

Cómo citar: García Campá, S. (2023). La Sentencia de la Audiencia Nacional 23/2023, de 23 de febrero, solo reconoce una excepción a la obligación de las empresas de excluir los datos retributivos individualizados de su registro retributivo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 475. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.18855>

The Judgment of Spanish National High Court 23/2023, of February 23, only recognizes an exception to the obligation of companies to exclude individualized remuneration data from their salary register

Santiago García Campá

Profesor contratado doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universitat Jaume I (Castelló, España)

gcampa@uji.es | <https://orcid.org/0000-0002-8887-2780>

Abstract

The general criterion applied by companies when the preparation of their salary register involves the transmission of an individualized salary amount has been to omit such personal data from the document to which the legal representation of the workers has access. The adoption of this criterion has had strong support in the Judgment of the Superior Court of Justice of Catalonia 2745/2020, of June 22, and in the guide *La protección de datos en las relaciones laborales* of the Agencia Española de Protección de Datos, published in 2021. Also a literal, logical and teleological interpretation of article 28.2 of the Estatuto de los Trabajadores (ET) and Royal Decree 902/2020 have defended this way of presenting the salary register. Judgment of Spanish National High Court 23/2023, of February 23, modifies this scenario after declaring that the business practice consisting of mutilating remuneration data in certain jobs held by a single person, or by a female worker and a male worker, violates current legislation, because the transmission of personal data is justified by a legal obligation (arts. 28 ET and 8 LO 3/2018), the recipient of the information has a legitimate purpose (arts. 6.1 Regulation (EU) 2016/679 and 4 to 7 RD 902 /2020) and, in addition, is subject to the duty of secrecy (art. 65 ET). A careful reading of the sentence allows us to conclude that it does not recognize a new general obligation for companies to transmit individualized data in the remuneration register to the representative bodies of the workers, but only admits an exception to the general rule of not transmitting in the salary register individualized salary amounts when i) they must be known by the negotiating committee of the equality plan in the diagnosis phase, ii) to the extent that the committee or any of its components require it to carry out the remuneration audit and iii) as long as the individualized remuneration data requested is functional to assess equal pay for work of equal value.

Keywords: company; equality; discrimination; remuneration; salary register; personal data; individualized salaries; general rule; exception.

Received: 05-05-2023 / Accepted: 16-05-2023 / Published (online preview): 07-06-2023

Citation: García Campá, S. (2023). The Judgment of Spanish National High Court 23/2023, of February 23, only recognizes an exception to the obligation of companies to exclude individualized remuneration data from their salary register. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 475. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.18855>

1. Marco normativo

En esta contribución se entabla un diálogo con la [Sentencia 23/2023, de 23 de febrero, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional](#), de la que fue ponente el magistrado don Ramón Gallo Llanos.

La sentencia estimó la demanda de conflicto colectivo presentada por la Confederación General del Trabajo contra la empresa Global Sales Solutions, SL, a la que se adhirieron en el acto de juicio Comisiones Obreras (CC. OO.), Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), y Sindicato Obrero Aragonés (SOA).

La demanda pedía sentencia declaratoria del derecho de información del sindicato sobre los datos retributivos individualizados en los puestos ocupados por una única persona trabajadora (mujer u hombre) o por dos personas (una mujer y un hombre), como también en los supuestos en los que solo hubiera personas trabajadoras del mismo sexo (mujeres u hombres). La petición se fundamentaba jurídicamente en la regulación de la [Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), el [Estatuto de los Trabajadores](#) (ET), el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020, ambos de 13 de octubre.

2. Breve síntesis del supuesto de hecho

La empresa se dedica a la promoción de servicios especializados para empresas del sector financiero, telecomunicaciones y *marketing*, entre otros. Cuenta con una plantilla superior a 3.000 personas repartidas en distintos centros de trabajo. Sus relaciones laborales se rigen por el II Convenio colectivo de *contact center* (BOE de 12 de junio de 2017).

La Confederación General del Trabajo (CGT) tenía constituida sección sindical estatal en la empresa, contaba con representación en diferentes comités de empresa y, además, era representativa en el sector de *contact center*.

La empresa contó con su primer plan de igualdad en 2013, con una duración de 4 años. Como consecuencia de un conflicto colectivo presentado por CGT ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) en 2017, se acordó la constitución de la mesa negociadora del segundo plan de igualdad. La mesa se constituyó el 19 de mayo de 2021 con la siguiente composición en representación de las personas trabajadoras: 4 miembros

de CC. OO., 3 miembros de UGT, 3 miembros de CGT, 1 miembro de la Federación de Trabajadores de Cataluña (FTC), 1 miembro de SOA y 1 miembro de CSIF. La Confederación Intersindical Galega (CIG) también fue incluida en la mesa tras el acuerdo alcanzado ante el SIMA en marzo de 2022.

La empresa omitió en el diagnóstico de igualdad y en el registro retributivo entregados a la comisión negociadora la retribución media y mediana de determinados puestos de trabajo ocupados por una sola persona trabajadora, o por una trabajadora y un trabajador. CGT sostuvo que la empresa no podía omitir en el registro retributivo ni en la auditoría retributiva las cuantías retributivas de ciertos grupos de clasificación profesional con poca plantilla, principalmente en las categorías o puestos más altos de clasificación profesional, en los que suele haber solo un hombre o, en menor medida, solo una mujer, rechazando que en estos casos resulte de aplicación la normativa en materia de protección de datos alegada por la empresa. El sindicato demandante así lo expresó en dos reuniones de la comisión negociadora dedicadas al registro retributivo, ambas de febrero de 2022, y también reclamó esta información retributiva por escrito en marzo y junio de 2022.

A pesar de estas protestas de CGT, la comisión negociadora del plan de igualdad aprobó el diagnóstico de situación en septiembre de 2022, con la única abstención de CGT.

El intento de mediación ante el SIMA en octubre de 2022 finalizó sin acuerdo.

3. Claves de la doctrina judicial

La resolución judicial desestima la excepción procesal por falta de acción alegada por la empresa y estima la demanda de CGT.

En cuanto al primer pronunciamiento, la empresa esgrimió falta de acción de la demandante, porque el diagnóstico de situación había sido aprobado por la comisión de igualdad con su única abstención, de manera que, una vez finalizada con éxito la negociación del contenido del diagnóstico de situación, CGT no contaba con derecho para accionar contra este.

En contra de este razonamiento, la sentencia considera que existe una controversia real y actual entre la parte social y la empresa sobre los datos que deben figurar en el diagnóstico de situación del plan de igualdad y en el registro retributivo «de cara a verificar la existencia o inexistencia de discriminaciones por razón de sexo en materia retributiva ya sean directas o indirectas». Esta controversia da lugar a un conflicto colectivo en el que CGT tiene derecho de acción. El hecho de que haya sido aprobado el diagnóstico del plan de igualdad por la comisión negociadora, sin el voto favorable de CGT, no impide que deba examinarse si los dos documentos discutidos se ajustan a la legalidad y, en caso contrario, que deba exigirse a la empresa su cumplimiento.

El segundo pronunciamiento resuelve el fondo del asunto: determinar si la empresa a la hora de confeccionar el registro retributivo y la auditoría retributiva está obligada a determinar en todos los puestos de trabajo la retribución media y mediana, incluso cuando se trata de puestos de trabajo en los que solo prestan servicios personas trabajadoras del mismo sexo (solo trabajadoras o solo trabajadores) y de puestos de trabajo en los que solo existe una persona trabajadora (solo una trabajadora o solo un trabajador).

La fundamentación recuerda la modificación del [artículo 46 de la Ley orgánica 3/2007](#) y del [artículo 28 del ET](#) por el [Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo](#) –recientemente declarado constitucional por la [Sentencia del Tribunal Constitucional 18/2023, de 21 de marzo](#) (con 1 voto particular formulado por 4 magistrados/as)–, y transcribe buena parte de la exposición de motivos del [Real Decreto 902/2020](#) y el contenido íntegro de sus [artículos 3 a 8](#). El examen de estos preceptos da lugar a las siguientes conclusiones:

- El registro retributivo y la auditoría retributiva son documentos que tienen por objeto garantizar el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo entre las personas trabajadoras de una misma empresa.
- Los dos documentos tienen por finalidad identificar las discriminaciones, tanto directas como indirectas, garantizar que los trabajos de igual valor sean retribuidos con una misma retribución y evitar discriminaciones retributivas debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo.
- El concepto de trabajo de igual valor contenido en el [artículo 28 del ET](#) es un concepto jurídico indeterminado que deberá ser identificado en cada caso concreto con los criterios ofrecidos por el [artículo 28.2 del ET](#) y el [artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020](#).
- La práctica empresarial consistente en mutilar datos retributivos en determinados puestos de trabajo que están ocupados por personas de un único sexo, o por ser identificable la retribución de la única persona que lo ocupa, sea trabajadora o trabajador, conculca la legislación vigente por los siguientes motivos:
 - Priva al registro retributivo y a la auditoría retributiva de elementos necesarios para identificar posibles discriminaciones retributivas indirectas por razón de sexo.
 - Pueden existir otros puestos de trabajo con cometidos de igual valor que los puestos ocupados por una única trabajadora o por un único trabajador, o por personas trabajadoras de un solo sexo.
 - Ni la empresa ni una tercera persona pueden determinar unilateralmente qué puestos de trabajo de las empresas son de igual valor, de manera que su determinación puede ser objeto de discusión entre la parte empresarial y la parte social, y, en último caso, objeto de enjuiciamiento en sede judicial.

La resolución también concluye que la empresa no puede justificar la omisión de estas cuantías retributivas individuales acudiendo a la [Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre](#), ni al [Reglamento \(UE\) 2016/679, de 27 de abril](#), del Parlamento Europeo y del Consejo. Bien al contrario, si se acude al criterio establecido en la Sentencia de la Audiencia Nacional ([SAN\) 98/2022, de 22 de junio](#), se afirma que el tratamiento y la comunicación de datos personales retributivos individualizados sin mediar el consentimiento de su titular estarían justificados según el artículo 6.1 del [reglamento](#) (el tratamiento de los datos personales es necesario para satisfacer intereses legítimos del responsable del tratamiento o de un tercero) y el [artículo 8 de la Ley orgánica 3/2018](#) (cesión de datos personales como consecuencia del cumplimiento de una obligación legal prevista en una norma con rango de ley). En el caso enjuiciado, la obligación legal de ceder los datos está establecida en el [artículo 28.2 del ET](#), la finalidad legítima de acceder a ellos radica en garantizar el principio de igualdad retributiva y evitar que se produzca cualquier discriminación retributiva, y, además, la representación legal de las personas trabajadoras que recibe tales datos está obligada por el deber de sigilo ([art. 65 ET](#)).

4. Trascendencia de la doctrina establecida más allá del caso

La [sentencia objeto de comentario](#) ha tenido una apreciable repercusión en el mundo profesional, puesto que el criterio general aplicado hasta el momento omitía las cuantías retributivas individualizadas en estos casos, de acuerdo con la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 2745/2020, de 22 de junio, y la guía [La protección de datos en las relaciones laborales](#) de la Agencia Española de Protección de Datos (2021).

Esta práctica también encuentra apoyo en una interpretación literal, lógica y teleológica de la normativa aplicable:

- Según una interpretación gramatical, el [artículo 28.2 del ET](#) no establece la obligación de llevar un registro salarial de toda la plantilla, sino «un registro con los valores medios [...] de su plantilla». Es decir, el contenido del registro son los valores medios retributivos de la plantilla, adecuadamente desglosados, de manera que, si es imposible calcular valores medios, puesto que no hay cuantías que agregar y dividir, no deberían formar parte del contenido del registro.
- Según una interpretación lógica, pues, si en el registro retributivo no debe aparecer la información sobre un concepto retributivo que no se satisface (por ejemplo, las percepciones extrasalariales) o sobre un puesto de trabajo que no existe en la empresa (por ejemplo, una categoría profesional sin ninguna persona empleada), parece razonable sostener que tampoco debe hacerlo sobre un dato que ni puede ser promediado (pues es único) ni puede ser desglosado (porque no se cuenta con mujeres o con hombres para hacerlo).

- Y, principalmente, según una interpretación teleológica, porque, si la finalidad del registro es facilitar la comparación de las diferentes cuantías retributivas percibidas por las personas trabajadoras de cada sexo para detectar disparidades retributivas que puedan resultar discriminatorias, no podrá efectuarse de ninguna forma cuando solo hay una persona trabajadora, o varias del mismo sexo, en el puesto, pues en este caso ninguna discriminación por razón de sexo puede producirse. Si el registro retributivo tiene una naturaleza instrumental o funcional para «obtener información suficiente y significativa» ([art. 3.1 RD 902/2020](#)), en estos dos casos las percepciones individuales no son significativas para cumplir este cometido.

Una lectura apresurada de la resolución judicial también ha provocado, al menos a mi juicio, la errónea percepción de que su fallo reconoce con carácter general la obligación de las empresas de incluir los datos retributivos individuales en el registro salarial siempre que el puesto de trabajo esté ocupado por una única persona trabajadora, sea mujer u hombre.

Con carácter inicial, resulta difícil aplicar el contenido de la sentencia cuando sean las personas trabajadoras las que accedan directamente al contenido del registro retributivo, en la medida en que no exista órgano para su representación legal en la empresa (arts. [28.2 ET](#) y [5.3 RD 902/2020](#)). En este caso, el contenido del registro retributivo no debe suministrar los datos salariales promediados, sino las diferencias porcentuales entre tales promedios. Además, tampoco resulta de aplicación el [artículo 65 del ET](#) directamente, porque no se trata de representantes legales que deban cumplir con el deber de sigilo, sin perjuicio de la buena fe contractual y las consecuencias que se derivan de su infracción (arts. [5 a\)](#) y [54.1 d\)](#) ET).

Igualmente, puede cuestionarse su aplicación en el supuesto de que la empresa haya sometido la elaboración del registro retributivo a consulta de la representación legal de las personas trabajadoras y esta no hubiera planteado ninguna observación en tal sentido ([art. 5.6 RD 902/2020](#)).

Pero es que, además, la sentencia tampoco obliga a que cualquier registro retributivo muestre los datos retributivos individuales de los grupos, categorías o puestos con una única persona trabajadora, o solo con una trabajadora y un trabajador. Es decir, no reconoce una obligación general de facilitar datos retributivos individualizados en el registro salarial en los casos señalados. Solo reconoce esta obligación:

- cuando el registro deba incluirlo para ser conocido por la comisión negociadora del plan de igualdad,
- en la medida en que la comisión o alguno de sus componentes lo exija para efectuar la auditoría retributiva,
- y siempre y cuando los datos solicitados sean funcionales para evaluar la existencia de discriminación retributiva entre puestos de trabajo de igual valor. Esta

cuestión, en último término, dependerá en cada caso de los resultados de la valoración de puestos de trabajo que forma parte de la auditoría retributiva –a cuya confección solo están obligadas ciertas empresas– (arts. 45 y 46 ET, 28.1 ET, 4 y 5 RD 902/2020).

Si se delimita su alcance de este modo, el fallo de la [SAN 23/2023, de 23 de febrero](#), solo reconoce una excepción a la regla general de no transmitir datos retributivos individualizados en el registro retributivo. La resolución no da lugar a una nueva regla general que obligue a su transmisión a cualquier sujeto con derecho de acceso al registro retributivo (órganos de representación de las personas trabajadoras, personas delegadas sindicales, comisión negociadora y personas trabajadoras directamente) y mucho menos en cualquier caso (por ejemplo, en las empresas con menos de 50 personas en plantilla –pues no están obligadas a elaborar una auditoría retributiva con carácter general– [arts. 46 LO 3/2007 y 6 RD 902/2020] o en la información al menos anual que la empresa debe facilitar al comité de empresa [art. 64.3 ET]).

En cambio, la excepción resultaría aplicable en casos como el enjuiciado en dicha sentencia, es decir, cuando en sede negociadora del diagnóstico del plan de igualdad, y dependiendo de los resultados de la valoración de puestos de trabajo de la auditoría retributiva, hayan sido identificados puestos de trabajo de igual valor y sea necesario conocer los datos retributivos individuales para «evitar que se produzca cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo (arts. 8 TFUE y 14 CE)». Fuera de esta situación «ante la que debe decaer el derecho individual del titular de los datos», no es admisible una cesión de datos retributivos individualizados sin consentimiento de su titular, en la medida en que «no es necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o de un tercero» (FJ 5.º).

Este razonamiento también tiene un segundo corolario: fuera de esta excepción, la empresa puede enfrentarse a una reclamación de quien es titular de los datos retributivos individuales transmitidos si el registro retributivo facilita sus cuantías individualizadas sin su consentimiento, en la medida que, no existiendo causa legítima para hacerlo –como sí acontece en el caso enjuiciado en la [SAN 23/2023](#)–, la empresa incurriría en una infracción, porque no existe justificación para hacerlo, en tanto en cuanto la sentencia no reconoce una obligación general de facilitar datos retributivos individuales, sino únicamente una excepción a la obligación general de no transmitir tales datos solo cuando se cumplen las tres condiciones que han sido enunciadas.