

# Tras la Sentencia de la Audiencia Nacional 69/2023, de 29 de mayo, el registro retributivo de las empresas debe informar de los datos retributivos de toda la plantilla, expresados mediante valores medios y medianos y, cuando no sea posible de esta forma, mediante valores individualizados

**Santiago García Campá**

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

*Universitat Jaume I (Castelló, España)*

[gcampa@uji.es](mailto:gcampa@uji.es) | <https://orcid.org/0000-0002-8887-2780>

## Extracto

Si hasta la Sentencia de la Audiencia Nacional (SAN) 23/2023, de 23 de febrero, parecía un criterio pacífico la exclusión de los datos retributivos individualizados del registro retributivo, previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y desarrollado por el Real Decreto 902/2020, esa sentencia reconoció el derecho de la representación de las personas trabajadoras en la comisión de igualdad a exigirlos cuando fueran necesarios para evaluar la existencia de puestos de trabajo de igual valor en la empresa. Desbordando esa doctrina judicial, la SAN 69/2023, de 29 de mayo, reconoce el derecho de la representación de las personas trabajadoras a conocer los datos retributivos de toda la plantilla en el registro salarial, expresados de dos formas: mediante los valores retributivos medios (media y mediana) y, cuando no puedan expresarse de este modo, mediante los valores retributivos individualizados. La contribución entabla un diálogo crítico con la SAN 69/2023 sobre el cumplimiento de la reserva de ley que exige el artículo 8 de la Ley orgánica 3/2018, el deber de confidencialidad de la representación de las personas trabajadoras como única garantía específica suficiente para su protección, la irrelevancia de la existencia de un acuerdo de empresa sobre los puestos de trabajo de igual valor y, finalmente, el papel de la negociación colectiva en la determinación del contenido del registro salarial. Como el debate jurídico se ha planteado en el plano de la legalidad, la sentencia no aborda un juicio sobre la razonabilidad y la proporcionalidad de la inclusión de los datos retributivos individualizados en el registro retributivo en relación con el derecho a la protección de datos personales (art. 18.4 Constitución española).

**Palabras clave:** empresa; igualdad de mujeres y hombres; discriminación; registro retributivo; protección de datos personales; datos retributivos individualizados; representantes sindicales.

Recibido: 28-11-2023 / Aceptado: 17-01-2024 / Publicado (en avance *online*): 13-02-2024

**Cómo citar:** García Campá, S. (2024). Tras la Sentencia de la Audiencia Nacional 69/2023, de 29 de mayo, el registro retributivo de las empresas debe informar de los datos retributivos de toda la plantilla, expresados mediante valores medios y medianos y, cuando no sea posible de esta forma, mediante valores individualizados. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 479. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.20169>

# After the Judgment of Spanish National High Court 69/2023, of May 29, the remuneration register of companies must report the remuneration data of the entire workforce, expressed through average and median values and, when this is not possible, through individualized values

**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

If until the Judgment of Spanish National High Court (SAN) 23/2023, of February 23, the exclusion of individualized remuneration data from the remuneration register, provided for in article 28.2 of the Workers' Statute and developed by Royal Decree 902/2020, was a peaceful criterion, this judicial resolution recognized the right of the representation of workers in the equality commission to demand them when necessary to evaluate the existence of jobs of equal value in the company. Going beyond this judicial doctrine, SAN 69/2023, of May 29, recognizes the right of the workers' representation to know the remuneration data of the entire workforce in the salary register, expressed in two ways: through the average remuneration values (mean and median) and, when they cannot be expressed in this way, through individualized remuneration values. The contribution engages in a critical dialogue with SAN 69/2023 on compliance with the legal reservation required by article 8 of the Organic Law 3/2018, the duty of confidentiality of the representation of workers as the only specific guarantee sufficient for their protection, the irrelevance of the existence of a company agreement on jobs of equal value and, finally, the role of collective bargaining in determining the content of the salary register. As the legal debate has been raised at the level of legality, the ruling does not address a strict scrutiny of the inclusion of individualized remuneration data in the remuneration register in relation to the right to protection of personal data (art. 18.4 Spanish Constitution).

**Keywords:** company; gender equality; discrimination; salary register; processing of personal data; individualized remuneration data; trade unions.

Received: 28-11-2023 / Accepted: 17-01-2024 / Published (online preview): 13-02-2024

**Citation:** García Campá, S. (2024). After the Judgment of Spanish National High Court 69/2023, of May 29, the remuneration register of companies must report the remuneration data of the entire workforce, expressed through average and median values and, when this is not possible, through individualized values. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 479. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.20169>

## 1. Marco normativo

En esta contribución se entabla un diálogo con la [Sentencia 69/2023, de 29 de mayo](#), de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de la que fue ponente la magistrada doña Ana Sancho Aranzasti.

La sentencia estimó las demandas de conflicto colectivo presentadas por la Confederación General del Trabajo (CGT) y el Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones (STC), acumuladas en un único procedimiento, contra la empresa Ericsson España, SA, siendo partes interesadas Comisiones Obreras (CC. OO.) (que se opuso a la demanda) y la Unión General de los Trabajadores (UGT).

Las demandas pedían sentencia declaratoria del derecho sindical a recibir el registro retributivo con los datos salariales de la totalidad de la plantilla, así como la media, la mediana y la diferencia porcentual en cada puesto de igual valor, y condenatoria de la empresa a realizar su entrega a los sindicatos demandantes. Las peticiones se fundamentaban jurídicamente en el [artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#); el [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre](#); el [Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril](#); el [artículo 8 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre](#); y, especialmente, en la Sentencia de la Audiencia Nacional ([SAN](#)) [23/2023, de 23 de febrero](#).

## 2. Breve síntesis del supuesto de hecho

La empresa está dedicada principalmente a la venta de equipamiento y la prestación de servicios a las principales compañías españolas operadoras de telefonía fija y móvil. Cuenta con una plantilla aproximada de 2.360 personas repartidas en sus centros de trabajo de Madrid, Sevilla, Málaga y Barcelona. Sus relaciones laborales se rigen por el [Convenio colectivo del sector de industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid](#) (BOCM de 14 de febrero de 2019).

Los sindicatos CGT, con sección sindical constituida, y STC cuentan con una representatividad en la empresa del 6,82 % y del 59,09 %, respectivamente, lo que los legitima para plantear el conflicto colectivo. En cambio, la representatividad en la empresa de CC. OO., también con sección sindical, es del 20,45 %, y de UGT, del 13,64 %.

La empresa presentó a la representación de las personas trabajadoras una propuesta de registro retributivo en julio de 2021, con el siguiente contenido: a) puestos de igual valor conforme al *competence career model* (modelo de competencia y carrera profesional de la empresa), b) media y mediana, y c) tres niveles de información salarial desagregada por posición *–job role* (roles de trabajo) y *job stage* (etapas de trabajo)– y por género (sic): 1) *anual base salary* (ABS); 2) ABS + Bono; y 3) Retribución total. La propuesta advertía que, conforme a las recomendaciones de la Agencia Española de Protección de Datos, limitaba la información en rangos con tres personas empleadas o menos en un mismo puesto y género.

La comisión de igualdad trató esta propuesta y las organizaciones sindicales hicieron varias observaciones:

- STC emitió un informe contra la propuesta por dos motivos: primero, no haber facilitado el 100 % de la comparativa de la plantilla por género, debiendo incluir toda la plantilla de la empresa y todos los niveles jerárquicos, también directivos y altos cargos ([art. 5.1 RD 902/2020](#)); y segundo, por haber combinado el *job role* y el *job stage*, cuando deben especificarse los dos junto con el *job family*, pues es su combinación la que define la «*position*» y, en consecuencia, su omisión impediría detectar la existencia de discriminación retributiva.
- También la sección sindical de CC. OO. realizó varias aportaciones sobre la propuesta de registro retributivo presentada por la empresa.

Se interpuso denuncia ante la Inspección de Trabajo, que realizó actuaciones de comprobación que no motivaron ningún requerimiento a la empresa ni tampoco propuesta de sanción.

En junio de 2022, la empresa comunica la elaboración de un nuevo registro retributivo, con datos actualizados, y en diciembre, CC. OO.-Industria solicita conciliación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) por incumplimiento del [Real Decreto 902/2020](#). Como resultado, las partes lograron un acuerdo para crear una comisión de trabajo que pudiera definir el alcance y contenido del registro de manera pactada. La comisión se reunió en tres ocasiones durante enero de 2023 y logró que la empresa y los sindicatos UGT y CC. OO. acordaran el contenido y el alcance del registro retributivo; un pacto que no fue firmado ni por STC ni por CGT.

En el pacto se establecía que el registro debía expresar el siguiente contenido: las medias y las medianas en los puestos de igual valor siempre que hubiera tres o más personas del mismo sexo (con independencia de que no hubiera del otro sexo); y las diferencias porcentuales entre hombres y mujeres, cuando en los puestos de igual valor hubiera al menos dos personas empleadas, mujeres u hombres. Por el contrario, se aceptaba que el registro excluyera las medias, medianas y diferencias porcentuales cuando en puestos de igual valor hubiera una sola persona; o dos personas, una de cada sexo; o solo dos personas del mismo sexo.

El intento de conciliación ante el SIMA en marzo de 2023 finalizó sin acuerdo.

### 3. Claves de la doctrina judicial

La resolución judicial estima la demanda presentada por CGT y STC. El examen judicial se centra en analizar si el modelo de registro retributivo aprobado por la compañía, cuya información excluía ciertos datos retributivos, y que contaba con el acuerdo de CC. OO. y UGT como sindicatos minoritarios en la empresa, se ajusta a la normativa reguladora del registro retributivo y cumple con las previsiones sobre protección de datos personales, de acuerdo con el [artículo 18.4 de la Constitución española](#) (CE). Los datos retributivos excluidos se refieren a puestos de igual valor en los que solo existen personas empleadas de un sexo o, de existir varias, su número es inferior a tres personas trabajadoras.

Tras reproducir en su mayor parte el fundamento jurídico cuarto de la [SAN 23/2023](#), dedicado a revisar las previsiones legales sobre el registro retributivo, la [sentencia](#) examina el contenido del derecho a la protección de datos de carácter personal de la mano de la [Sentencia del Tribunal Supremo 766/2020, de 15 de septiembre](#), para afirmar que los datos que desvelan el salario de una persona trabajadora «inciden en la esfera económica de carácter privado de [aquella] y quedan amparados por el derecho a la protección de datos».

Sentado lo anterior, acude al [artículo 8 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre](#), para recordar que los datos personales pueden ser tratados si «el responsable» de su tratamiento cumple con una obligación legal prevista en una norma de derecho de la Unión Europea o una norma con rango de ley. Este segundo supuesto se cumple con el [artículo 28 del ET](#), que obliga a las empresas a llevar un registro retributivo «con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor». El desarrollo reglamentario de este precepto en el [artículo 5 del Real Decreto 902/2020](#) prevé que «todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos», cuyos datos retributivos deben mostrar «la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable».

La [sentencia](#) recurre a estos preceptos teniendo en cuenta que el registro retributivo tiene como finalidad 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 (arts. 8 [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#) y 14 CE). También tiene en cuenta el derecho del comité de empresa a recibir información al menos anual en materia de igualdad, en la que deberá incluirse el registro retributivo, reconocido en el [artículo 64.3 del ET](#).

La obligación empresarial de llevar un registro retributivo, y, en consecuencia, tratar los datos retributivos de su personal, está prevista en el [artículo 28.2 del ET](#), no tiene su origen

en el [Real Decreto 902/2020](#), cumpliendo de esta forma con la reserva de ley prevista por el [artículo 8 de la Ley orgánica 3/2018](#). El desarrollo reglamentario que realiza el [Real Decreto 902/2020](#) solo depura «de una manera más específica la obligación impuesta por la norma con rango de ley». La norma reglamentaria no incurre en contradicciones cuando exige en su [artículo 5.1](#) llevar un registro retributivo de «toda su plantilla» y en el [artículo 5.2](#) que dicho registro exprese «la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido», pues su interpretación debe ser la siguiente: la empresa debe llevar un registro retributivo de toda su plantilla y, cuando puedan obtenerse la media y la mediana, las expresará en el registro, pero sin que estos valores medios agoten los datos retributivos que deben incluirse en el registro retributivo, aunque tales datos permitan identificar a las personas trabajadoras que los perciben.

Ahora bien, en este último caso, deben aplicarse métodos precisos para garantizar la confidencialidad de los datos, que, en el caso de la empresa, resultan impuestos por el [artículo 5 de la Ley orgánica 3/2018](#) y, en el caso de la representación de las personas trabajadoras, se desprenden tanto del [artículo 5.3 del Real Decreto 902/2020](#) como, en general, del [artículo 65 del ET](#). Estas medidas de garantía sobre los datos salariales contenidos en el registro retributivo resultan reforzadas por el artículo 12.3 de la [Directiva \(UE\) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023](#), cuyo plazo de trasposición finalizará el 7 de junio de 2026, según el cual:

[...] 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 los organismos de fomento de la igualdad.

Finalmente, el hecho de que la empresa hubiera acordado con la representación legal de las personas trabajadoras una clasificación de los puestos de trabajo de igual valor, sobre la que descansaba la presentación de los datos en el registro retributivo y que permitía a la representación de las personas trabajadoras valorar las diferencias retributivas en tales puestos, no constituye un elemento diferenciador que impida aplicar la doctrina establecida en la [SAN 23/2023](#), pues no enerva la obligación empresarial de facilitar los datos «de toda su plantilla». Bien al contrario, disponer de tales datos en el registro retributivo contribuye a valorar correctamente la existencia de puestos de trabajo de igual valor que otros. Tampoco la existencia de un acuerdo con los sindicatos minoritarios en la empresa sobre los datos salariales excluidos del registro retributivo, como tampoco la publicación de los datos retributivos (especialmente de los puestos directivos) en las cuentas anuales auditadas de la empresa, justifica, a juicio del tribunal, la omisión de los datos retributivos en los puestos ocupados por una sola persona, o por dos personas del mismo sexo, pues a ello obliga el [artículo 5.1 del Real Decreto 902/2020](#).

## 4. Trascendencia de la doctrina establecida más allá del caso

La [SAN 23/2023](#) tuvo una apreciable repercusión en los operadores jurídicos dedicados a confeccionar los planes de igualdad y las auditorías retributivas de las empresas, puesto que varió apreciablemente el criterio general aplicado hasta ese momento, consistente en omitir las cuantías retributivas individualizadas del registro retributivo, siempre y cuando se cumplieran tres condiciones:

- cuando el registro deba incluirlas para ser conocidas por la comisión negociadora del plan de igualdad,
- en la medida en que la comisión o alguno de sus componentes las 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; una cuestión que depende 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, y 4 y 5 RD 902/2020).

La [SAN 69/2023](#), objeto del presente diálogo, cuenta con una repercusión todavía mayor, pues su decisión convierte definitivamente la excepción a la regla general (el registro retributivo a que tiene acceso la representación de las personas trabajadoras debe incluir las medidas y las medianas salariales, pero no los datos retributivos individualizados, salvo si concurren las tres condiciones señaladas) en regla general sin ninguna excepción (el registro retributivo a que tiene acceso la representación de las personas trabajadoras debe informar de los datos retributivos de toda la plantilla, expresados mediante valores medios y medianos y, cuando no sea posible de esta forma, mediante valores retributivos individualizados).

La [SAN 69/2023](#) adopta esta decisión tras examinar la normativa aplicable, tanto en materia de transparencia retributiva como en materia de protección de datos personales, y llegar a la siguiente conclusión, que se constituye como verdadera *ratio decidendi* de la resolución judicial: la exclusión de ciertas retribuciones individuales del registro retributivo no es lo que salvaguarda el derecho a la protección de los datos retributivos de carácter personal, sino la adopción de las garantías específicas necesarias para que tales datos personales retributivos estén protegidos (deber de confidencialidad de quienes se encarguen y sean responsables del tratamiento de datos personales, como de todas las personas que intervengan en cualquier fase de su tratamiento [[art. 5 LO 3/2018](#)], así como deber de confidencialidad de la representación legal de las personas trabajadoras respecto de la información del registro retributivo [[arts. 65 ET y 5.3 RD 902/2020](#)]). Sin ninguna duda, el artículo 12.3 de la [Directiva \(UE\) 2023/970](#), pendiente de trasposición, proporciona un apoyo sólido para llegar a esta conclusión, pues prevé que los Estados admitan que, cuando se divulgue, directa o indirectamente, la retribución de una persona trabajadora identificable, la representación legal de las personas trabajadoras pueda tener acceso a tal información.

El razonamiento mantenido en [esta resolución judicial](#) no solo elimina las condiciones que debían cumplirse según la [SAN 23/2023](#) para que la representación legal de las personas trabajadoras pudiera exigir a la empresa la expresión de los datos retributivos individualizados en el registro, sino que también hace inútil cualquier esfuerzo negociador, cláusula convencional o previsión del plan de igualdad acerca de su eventual exclusión, pues la resolución considera que tales previsiones convencionales no exoneran a la empresa de su obligación legal de facilitar los datos retributivos de toda su plantilla, agrupados por valores retributivos medios (media y mediana) y, cuando no sea posible de este modo, por valores retributivos individuales.

Si bien es cierto que el razonamiento desplegado en la [SAN 69/2023](#) supera alguna de las críticas efectuadas hacia la [SAN 23/2023](#), también lo es que pueden formularse los siguientes argumentos que vuelven a poner en cuestión los fundamentos jurídicos empleados.

Debe ponerse de manifiesto una vez más que el registro retributivo no es un instrumento de cualquier transparencia salarial, sino de aquella cuya finalidad es garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres ([RDL 6/2019](#), [RD 902/2020](#), [Directiva \(UE\) 2023/970](#)). Viene esto a cuento porque sigue sin apreciarse de qué forma los datos retributivos de un grupo, categoría o puesto de trabajo igual o de igual valor, ocupado por una sola persona o por dos personas del mismo sexo, permiten apreciar la existencia de discriminación retributiva.

En sus justos términos, no es el [artículo 28.2 del ET](#) el que obliga a las empresas a llevar un registro retributivo «de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos», sino el [artículo 5.1 del Real Decreto 902/2020](#). La obligación que establece el [artículo 28.2 del ET](#) a las empresas es a llevar «un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla». Si se analiza con un mínimo de detenimiento, la [SAN 69/2023](#) determina que el objeto del registro es toda la plantilla y que la forma de presentación de sus datos retributivos puede ser de dos formas: mediante valores medios (media y mediana) o mediante valores individualizados. No es este el objeto de la obligación enunciada en el [artículo 28.2 del ET](#), que solo se refiere a los valores medios, pero de ninguna manera a los valores retributivos individualizados –así lo advierte expresamente la guía de la Agencia Estatal de Protección de Datos–. Es decir, una interpretación literal del [artículo 28.2 del ET](#) sigue permitiendo sostener que obliga a las empresas a registrar los valores medios, pero no los individualizados, pues no se refiere a estos en ningún momento.

Pero es que tampoco el [Real Decreto 902/2020](#) contiene ninguna referencia a los datos retributivos individualizados en su [artículo 5.2](#), como tampoco en su [artículo 6](#), ni siquiera en su [preámbulo](#), de tal modo que su reconocimiento por la [SAN 23/2023](#), y ahora por la [SAN 69/2023](#), no cuenta con ninguna previsión legal expresa en tal sentido.

Teniendo en cuenta lo anterior, no resulta suficientemente sólido admitir una excepción al derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal ([art. 18.4 CE](#)) que



no aparece expresamente enunciada en la norma legal que obliga a su tratamiento, ni siquiera en la norma reglamentaria que la desarrolla. Máxime cuando se trata de un dato retributivo personal que, en sí mismo, supone una excepción al dato retributivo elegido por la normativa de aplicación para expresar en el registro: los valores medios, en forma de media y de mediana.

Si bien es cierto que el deber de confidencialidad que prevén los artículos [5 de la Ley orgánica 3/2018](#) y [65 del ET](#) representa una garantía específica necesaria para la protección de los datos retributivos de carácter personal, no lo es menos que también constituye una garantía, todavía más poderosa, la presentación de los datos retributivos del registro mediante valores medios, pues se trata de una forma de expresión de los datos retributivos que impide el acceso inmediato a los datos retributivos personales. La garantía de confidencialidad se acumula a la que aporta la presentación de los valores medios en el registro, pero es la única disponible para la protección de los valores individualizados.

También debe ponerse de manifiesto que, tal y como señala la [sentencia](#), es cierto que el artículo 12.3 de la [Directiva \(UE\) 2023/970](#) permite a los Estados admitir que la representación legal de las personas trabajadoras pueda conocer la retribución de una persona empleada identificable. Pero ha de advertirse que la directiva obliga específicamente a que el Estado admita dicho acceso. Pues bien, ninguna previsión específica sobre el acceso a los datos retributivos de una persona trabajadora identificable puede encontrarse en el [artículo 28.2 del ET](#) ni en el [artículo 5 del Real Decreto 902/2020](#), de tal manera que no puede sostenerse que nuestra normativa laboral ya admita este acceso particular de la representación legal de las personas trabajadoras a los datos retributivos individualizados. Si la directiva europea realiza una previsión expresa ante este supuesto, no se comprende bien por qué la normativa española no necesita efectuarla, al menos en los mismos términos.

Pero, por encima de cualquier otro motivo, el examen que no afronta ninguna de las dos sentencias es si, sobre la premisa de que el [artículo 28.2 del ET](#) cumple con la reserva de ley necesaria para admitir válidamente la información de los datos retributivos individualizados en el registro –una cuestión que este comentario discute–, la restricción que la transparencia salarial produce en el derecho fundamental a la protección de datos personales ([art. 18.4 CE](#)) es razonable y proporcionada. Un test de escrutinio que ninguna de las dos resoluciones judiciales ha afrontado, a pesar de tratarse de un derecho fundamental, en buena medida porque la discusión se ha situado hasta este momento en el plano de su legalidad, no en el de su constitucionalidad.

Tanto la [SAN 23/2023](#) como la [SAN 69/2023](#) son susceptibles de recurso de casación ante el Tribunal Supremo, cuya interposición se desconoce en el momento de escribir este texto, pero que, si acontece, deberá afrontar no solo el examen legal sobre la obligatoriedad de incluir los datos retributivos individualizados en el registro retributivo, sino sobre todo su examen constitucional.