

# No, el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores no obliga a incluir en el registro salarial datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo 1302/2024, de 21 de noviembre**

**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

La Sentencia del Tribunal Supremo 1302/2024, de 21 de noviembre, afirma que el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) no impone a las empresas la obligación de incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora. Esta interpretación contradice la de la Sentencia de la Audiencia Nacional 69/2023, que casa y anula. Su consecuencia directa es impedir a los sindicatos interesados acceder a través del registro retributivo a ciertos valores individualizados en puestos con una sola persona (mujer u hombre) o con dos personas (una mujer y un hombre, o dos mujeres, o dos hombres). Los fundamentos jurídicos de la decisión son cuatro: primero, el artículo 28.2 del ET y el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, así como otros concordantes, se refieren en todo momento a «valores medios», en ningún momento aluden a «valores individualizados»; segundo, la Directiva 2023/970 también está llena de referencias a niveles retributivos «medios» y, cuando contempla la posibilidad de que la representación de las personas trabajadoras tenga acceso a la retribución de una persona trabajadora identificable, exige garantías específicas para evitar su divulgación; tercero, como el artículo 28.2 del ET no establece la obligación examinada, nuestro ordenamiento jurídico carece de la norma con rango de ley que exige el artículo 8.1 de la Ley orgánica (LO) 3/2018; y cuarto, derivado de lo anterior, el artículo 28.2 del ET no establece las garantías específicas para evitar la divulgación de los valores retributivos individualizados, ni las medidas de seguridad previstas en el artículo 8.1 de la LO 3/2018. La resolución no cierra la puerta completamente a que, cuando esta información sea relevante y pertinente para revelar desigualdades retributivas entre mujeres y hombres, la representación de las personas trabajadoras pueda justificar su acceso a estos valores. La sentencia obvia completamente la seguridad que proporciona el deber de sigilo que debe cumplir la representación de las personas trabajadoras (art. 65 ET) y la comisión negociadora del plan de igualdad (art. 5.8 RD 901/2020).

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

Recibido: 05-12-2024 / Aceptado: 05-12-2024 / Publicado: 14-01-2025

**Cómo citar:** García Campá, S. (2025). No, el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores no obliga a incluir en el registro salarial datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 1302/2024, de 21 de noviembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 484, 309-318. <https://doi.org/10.51302/rts.2025.24223>

# Article 28.2 of the Workers' Statute does not require the inclusion of data that allows identifying the individualized remuneration of a worker

Commentary on Supreme Court Ruling 1302/2024,  
of 21 November

**Santiago García Campá**

*Lecturer in Labour and Social Security Law.*

*University Jaume I (Castelló, Spain)*

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

## Abstract

The Supreme Court Ruling 1302/2024, of November 21, states that article 28.2 of Workers' Statute does not impose the obligation on companies to include data that allows identifying the individualized remuneration of a worker. This interpretation contradicts that of Ruling of the Audiencia Nacional 69/2023, which annuls. Its direct consequence is to prevent interested unions from accessing certain individualized values in positions with a single person (woman or man) or with two people (a woman and a man, or two women, or two men) through the remuneration registry. The main considerations of the decision are four: first, article 28.2 of Workers' Statute and article 5 of Royal Decree 902/2020, as well as other concordant ones, refer at all times to "average values", at no time do they refer to "individualized values"; second, Directive 2023/970 is also full of references to "average" remuneration levels and, when it contemplates the possibility of the representation of workers having access to the remuneration of an identifiable worker, it requires specific guarantees to avoid its disclosure; third, as article 28.2 of Workers' Statute does not establish the obligation examined, our legal system lacks the norm with the status of law required by article 8.1 of Organic Law 3/2018; and fourth, derived from the above, article 28.2 of Workers' Statute does not establish the specific guarantees to avoid the disclosure of individualized remuneration values, nor the security measures provided for in article 8.1 of Organic Law 3/2018. The judgment completely ignores the security provided by the duty of secrecy that must be fulfilled by the representation of workers (art. 65 Workers' Statute) and the negotiating commission of the equality plan (art. 5.8 Royal Decree 901/2020).

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

Received: 05-12-2024 / Accepted: 05-12-2024 / Published: 14-01-2025

**Citation:** García Campá, S. (2025). Article 28.2 of the Workers' Statute does not require the inclusion of data that allows identifying the individualized remuneration of a worker. Commentary on Supreme Court Ruling 1302/2024, of 21 November. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 484, 309-318. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24223>

## 1. Marco normativo

En esta contribución se entabla un diálogo con la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 1302/2024, de 21 de noviembre, de la que fue ponente el magistrado don Ignacio García-Perrote Escartín.

La sentencia estima el recurso de casación interpuesto por Ericsson España, SA, contra la Sentencia de la Audiencia Nacional (SAN) 69/2023, de 29 de mayo, que estimó las demandas de conflicto colectivo formuladas por la Confederación General del Trabajo (CGT) y el Sindicato de Trabajadores de las Comunicaciones (STC). La Federación Estatal de Industria de CC.OO. y la Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro de UGT han sido partes interesadas en el recurso. El informe del Ministerio Fiscal interesó la estimación del recurso.

Debe señalarse que, a pesar de la interposición del recurso de casación, la ejecución provisional de la SAN 69/2023 fue acordada por el Auto 19/2024, de 28 de febrero, de la Audiencia Nacional. Sin embargo, esta ejecución provisional fue suspendida cautelarmente mediante Auto de 21 de agosto de 2024 del Tribunal Supremo (TS).

El recurso pide casar la SAN 69/2023 y, consecuentemente, desestimar las demandas de CGT y STC, bajo la fundamentación de que el registro salarial (art. 28.2 ET) no obliga a incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora, en sentido contrario a lo resuelto por la sentencia recurrida. La consecuencia directa de la estimación del recurso implica que la empresa no tenga la obligación de proporcionar a estos sindicatos en el registro retributivo los datos retributivos de toda la plantilla, expresados también mediante valores individualizados cuando no sea posible su presentación mediante valores medios y medianos.

El recurso casacional se fundamenta jurídicamente en el artículo 28.2 del ET; el artículo 5 del Real Decreto (RD) 902/2020, de 13 de octubre; los artículos 5 y 6 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril; el artículo 8 de la LO 3/2018, de 5 de diciembre; y los artículos 7 y 12 de la Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo.

## 2. Breve síntesis del supuesto de hecho

El supuesto de hecho fue suficientemente descrito en el [comentario a la SAN 69/2023 publicado en el número 479 de esta misma revista](#). En síntesis, los sindicatos con mayor representatividad en la empresa, STC y CGT, estimaban que el contenido del registro retributivo, pactado entre la empresa y dos sindicatos sin representatividad suficiente, CC. OO. y UGT, no era conforme con los [artículos 28.2 del ET](#) y [5 del RD 902/2020](#). La razón en que se fundaba su oposición radicaba en que el registro retributivo confeccionado por la empresa excluía los datos retributivos en aquellos puestos donde había una única persona (trabajadora o trabajador), o dos personas de cada sexo (una trabajadora y un trabajador), o dos personas del mismo sexo (dos trabajadoras o dos trabajadores).

Lo cierto es que la [SAN 69/2023](#) culminó el camino iniciado por la [SAN 23/2023, de 23 de febrero](#), que había admitido la inclusión en el registro retributivo de datos retributivos individualizados, pero siempre y cuando se cumplieran tres condiciones: a) la necesidad de que los datos retributivos individualizados fueran conocidos por la comisión negociadora del plan de igualdad, b) en la medida en que alguno de sus componentes lo exigiera y c) siempre que los datos retributivos individualizados permitieran identificar la existencia de puestos de trabajo de igual valor en la empresa durante la elaboración de la auditoría salarial ([art. 46.2 LO 3/2007](#), [art. 7.2 RD 901/2020](#) y [arts. 7 y 8 RD 902/2020](#)).

Estas tres condiciones desaparecieron completamente en la [SAN 69/2023](#), que obligó a la empresa a facilitar a los sindicatos demandantes el registro salarial con los datos retributivos de toda la plantilla, expresados mediante valores medios y medianos y, cuando no fuera posible de este modo, mediante valores individualizados.

El estudio de la trayectoria seguida por las dos sentencias de la Audiencia Nacional es interesante, porque se apartaron de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Cataluña 2745/2020, de 22 de junio, según la cual ni el [artículo 28.2 del ET](#) ni el [artículo 64 del ET](#) imponen la obligación de facilitar al comité de empresa datos salariales individuales en el registro retributivo. También se separaron de las directrices contenidas en la guía [La protección de datos en las relaciones laborales](#), publicada por la Agencia Española de Protección de Datos en 2021, según las cuales en el registro retributivo los datos deben aparecer disociados y no deben aparecer datos personales, ni información que permita identificar a una persona.

Además, la línea interpretativa de la [SAN 23/2023](#) y la [SAN 69/2023](#) tampoco ha sido seguida posteriormente, por ejemplo, por la STSJ de Murcia 392/2024, de 9 de abril. La fundamentación de esta última sentencia considera que ni el [artículo 64 del ET](#) permite el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a los datos retributivos individualizados de todas y cada una de las personas trabajadoras de la empresa, ni tampoco lo establece el [artículo 28.2 del ET](#), en el que no se hace ninguna mención a:

[...] la posibilidad de acceso a la información salarial de toda la plantilla de la empresa de forma personal e individualizada, lo que deja constancia, al menos tácitamente, de que el legislador desea el acceso al registro general de la empresa, pero no de forma individualizada (FJ 3.º).

La concurrencia de estas interpretaciones contradictorias sobre la eventual obligatoriedad de incluir datos individualizados en el registro retributivo otorga un interés especial al examen que la [STS 1302/2024](#) despliega sobre el régimen jurídico aplicable y la decisión en que su fundamentación jurídica desemboca.

### 3. Claves de la doctrina judicial

La [STS 1302/2024](#) descarta los tres motivos de revisión fáctica, efectuados con base en el [artículo 207 d\) de la Ley reguladora de la jurisdicción social](#) (LRJS), de forma que este diálogo se entabla con su examen del cuarto motivo, planteado conforme al [artículo 207 e\) de la LRJS](#).

El recurso alega la infracción del [artículo 28.2 del ET](#), dedicado al registro salarial o retributivo, porque, en contra de lo resuelto por la [SAN 69/2023](#), su regulación legal no obliga a incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

La cuestión a resolver se mueve entre dos coordenadas legales: la regulación del registro retributivo en los [artículos 28.2 del ET](#) y [5 del RD 902/2020](#) y la relación que mantienen los datos retributivos consignados en el registro con la legislación protectora de los datos personales.

El examen judicial aborda en primer lugar la redacción del [artículo 28.2 del ET](#) (FJ 4.º 2). Como veremos posteriormente, este análisis terminará por convertirse en la verdadera *ratio decidendi* para concluir en la casación de la [SAN 69/2023](#).

La literalidad del [artículo 28.2 del ET](#) obliga a que la empresa lleve un registro con los «valores medios» de las retribuciones de su plantilla. Los valores medios son los que deben presentarse tras la combinación de tres variables: en un primer nivel, el salario base, cada uno de los complementos salariales y cada una de las percepciones extrasalariales; en un segundo nivel, los grupos profesionales, o las categorías profesionales, o los puestos de trabajo iguales o de igual valor en la empresa; y, en un tercer nivel, el sexo de las personas trabajadoras (mujeres u hombres). En consecuencia, los datos salariales que deben aparecer desagregados en estos tres niveles del registro son «valores medios», no valores individualizados.

Desde un punto de vista sistemático, el [artículo 28.3 del ET](#) también se refiere al «promedio» de las retribuciones satisfechas o a la «media» de las percepciones satisfechas.

Además, desde un punto de vista teleológico, la finalidad del registro es la igualdad de remuneración por razón de sexo, según el título del precepto. Esta finalidad no exige incorporar al registro la retribución individualizada de todas las personas trabajadoras de la plantilla, sino desvelar la existencia de alguna discriminación retributiva por razón de sexo mediante los valores medios desagregados.

En conclusión, la obligación empresarial se refiere al registro de «valores medios», no de «valores individuales».

La sentencia examina en segundo lugar los [artículos 5 y 6 del RD 902/2020](#) (FJ 4.º 3).

La [SAN 69/2023](#) había concluido que la referencia del [artículo 5.1 del RD 902/2020](#) a «toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos», admitía la inclusión de datos individualizados en el registro retributivo de la empresa. Por el contrario, la [STS 1302/2024](#) vuelve a advertir que los datos a los que se refiere permanentemente el [artículo 5 del RD 902/2020](#) son «promediados y desglosados», se trata de «valores medios» y de la «media aritmética y la mediana». También el [artículo 6 del RD 902/2020](#) vuelve a mencionar «las medias aritméticas y las medianas». Todas estas referencias a los valores medios se corresponden completamente con los valores elegidos por el legislador en el [artículo 28.2 del ET](#), que la norma reglamentaria no puede contradecir. La referencia del [artículo 5.1 del RD 902/2020](#) a «toda su plantilla» no proporciona una justificación suficiente para obligar al registro de valores salariales individualizados, puesto que los valores que deben registrarse son los valores medios «con toda claridad». [Pérez del Prado \(2024\)](#) ha subrayado la importancia de esta consideración en su examen de la sentencia.

En tercer término, la sentencia estudia la [Directiva 2023/970](#) (FJ 4.º 4).

El examen del artículo 7.1 de la directiva vuelve a mostrar que los datos a los que deben tener acceso las personas trabajadoras son «los niveles retributivos medios» de las mujeres y de los hombres. Además, según su artículo 12, los datos contenidos en el registro retributivo solo pueden facilitarse conforme al [Reglamento \(UE\) 2016/679](#) y, de acuerdo con el considerando 44 de la directiva, deben añadirse garantías específicas cuando se divulgue la retribución de alguna persona trabajadora identificable. En consecuencia, la directiva también persigue evitar la divulgación, directa o indirecta, de los datos individualizados. No obstante, como [Ballester Pastor \(2024\)](#) ha señalado acertadamente, el artículo 12.3 de la [Directiva 2023/970](#) sí prevé expresamente la posibilidad de que la representación legal de las personas trabajadoras tenga acceso a la retribución de una persona trabajadora identificable, en cuyo caso los datos deben facilitarse cumpliendo con las disposiciones del [Reglamento 2016/679](#). El principal obstáculo para aplicar estas previsiones al caso es que, mientras la [Directiva 2023/970](#) reconoce expresamente el acceso a estos valores

individualizados y las condiciones de seguridad que deben activarse, el [artículo 28.2 del ET](#) no lo hace, al menos en términos parecidos o similares a la disposición europea. [Mercader Uguina \(2024\)](#) ha analizado este obstáculo con mayor profundidad.

La resolución examina a continuación el [Reglamento 2016/679](#) y la [LO 3/2018](#) (FJ 4.º 5 y FJ 5.º).

El razonamiento toma como punto de partida el artículo 6 del [Reglamento 2016/679](#), según el cual el tratamiento de datos personales es lícito cuando es necesario para el cumplimiento de una «obligación legal» aplicable a la persona responsable del tratamiento. La concreción de este supuesto se encuentra en el [artículo 8.1 de la LO 3/2018](#), que reconoce el cumplimiento de una obligación legal en el sujeto que trata los datos personales cuando así lo prevea «una norma con rango de ley» (FJ 5.º 1).

Es en este punto cuando la sentencia vuelve sobre sus propios pasos y recupera la conclusión a la que ha llegado en su fundamento jurídico 4.º 2: como el [artículo 28.2 del ET](#) no se refiere a valores retributivos individualizados en el registro retributivo, sino a valores medios, «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». Solo podría interpretarse que el [artículo 28.2 del ET](#) lo permite si se desprende «de manera inequívoca de la previsión legal» (FJ 5.º 2).

Una muestra más de que el [artículo 28.2 del ET](#) no obliga al tratamiento de datos individualizados aparece si su redacción se pone en relación con el [Reglamento 2016/679](#) y el [artículo 8.1 de la LO 3/2018](#). En atención al primero, deben establecerse garantías para evitar la divulgación de los datos individuales. De acuerdo con el segundo, deben proporcionarse además garantías adicionales de seguridad u otras previstas en el capítulo IV del [Reglamento 2016/679](#). Como el [artículo 28.2 del ET](#) tampoco cumple con estos requisitos, es una muestra más de que no obliga al tratamiento de datos retributivos individualizados (FJ 5.º 2).

Finalmente, la sentencia establece que la obligación de llevar el registro retributivo es «autónoma» del acuerdo al que se haya llegado con respecto al plan de igualdad o su auditoría retributiva, de forma que la existencia de un acuerdo sobre el diagnóstico del plan no altera el contenido que debe cumplir el registro retributivo (FJ 4.º 4).

Sin embargo, a pesar de la rotundidad seguida hasta este momento por la fundamentación jurídica, la sentencia cierra una puerta –no es obligatorio incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora en el registro salarial–, pero deja otra entreabierta. Así, considera que, teniendo en cuenta la finalidad del registro, que es la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las partes que impugnan el recurso deberían haber acreditado las razones que «hacen necesario poner en su conocimiento los datos que permiten identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora» –[Aragón Gómez \(2024\)](#) ha proporcionado buenos ejemplos en este sentido–. Pero, como el

debate se ha movido exclusivamente en el terreno de la interpretación de las normas que regulan el registro retributivo, no se han presentado las razones que justifican la pertinencia y necesidad de conocer datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora (al contrario de lo sucedido en la STS 11/2018, de 7 de febrero –FJ 2.º 5–), por lo que no pueden ser enjuiciadas en este caso concreto (FJ 5.º 4).

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

La existencia de interpretaciones contradictorias, antes y después de la [SAN 69/2023](#), acerca de la obligatoriedad de registrar valores individualizados en el registro salarial de las empresas hacía oportuno que el TS fijara su posición.

La [STS 1302/2024, de 21 de noviembre](#), interpreta el [artículo 28.2 del ET](#) y el [artículo 5 del RD 902/2020](#) para llegar a la conclusión de que, con su redacción actual, no obligan a incluir en el registro retributivo de la empresa datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora. Tres criterios interpretativos justifican este resultado:

- gramaticalmente, los dos preceptos se refieren constantemente a «valores medios» y, en cambio, en ningún momento aluden, directa o indirectamente, a valores individualizados;
- sistemáticamente, también el [artículo 28.3 del ET](#) y el [artículo 6 del RD 902/2020](#) se refieren a valores medios y medianos, a valores promediados y a medias aritméticas y medianas;
- teleológicamente, los valores individualizados tampoco sirven, en el contexto del registro retributivo, para revelar la existencia de discriminación retributiva, puesto que no permiten llevar a cabo la comparativa de mujeres y hombres, sino únicamente conocer la retribución individualizada de cada persona trabajadora.

La sentencia proporciona los parámetros que la legislación laboral española debe cumplir para que resulte obligatoria la inclusión de valores retributivos individualizados en el registro salarial. Estos parámetros son los que deberían tenerse en cuenta para reformar el [artículo 28.2 del ET](#) –por ejemplo, con motivo de las cuestiones pendientes de transposición de la [Directiva 2023/970](#)–, como norma con rango de ley que resulta imprescindible, según el [artículo 8.1 de la LO 3/2018](#), para imponer tal obligación:

- La redacción del [artículo 28.2 del ET](#) debe obligar de forma inequívoca a incluir en el registro retributivo datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

- El cumplimiento de esta obligación está sujeto a varias condiciones:
  - Deberán registrarse los valores retributivos individualizados cuando sean adecuados, pertinentes y limitados a los fines del registro salarial, que es la detección de desigualdades retributivas entre mujeres y hombres (minimización de datos).
  - El registro retributivo con datos individualizados deberá contar con medidas de seguridad basadas en un análisis de los riesgos conforme al Reglamento de protección de datos.
  - Adicionalmente, cuando el registro salarial implique el tratamiento de datos retributivos individualizados y, por tanto, personales, deberán añadirse garantías específicas para evitar la divulgación de información sobre una persona trabajadora identificable, sea de forma directa o indirecta.

La resolución judicial también considera que la controversia sindical que pueda existir en una empresa sobre las agrupaciones de puestos de trabajo y de grupos profesionales que aparezcan en el registro retributivo no depende tanto de la inclusión de valores retributivos individualizados en el registro salarial, sino sobre todo de los resultados del análisis en que debe consistir la auditoría retributiva que forma parte del diagnóstico del plan de igualdad. De hecho, la sentencia afirma que la obligación del registro retributivo es autónoma de las relacionadas con el plan de igualdad y su auditoría retributiva, a pesar de que el registro retributivo debe formar parte de la información que la empresa debe facilitar a la comisión negociadora del plan de igualdad ([art. 46.2 LO 3/2007](#)).

La [STS 1302/2024](#) no cierra completamente la puerta a que pueda estar justificada la reclamación sindical de los datos retributivos individualizados, recuperando en cierto modo la senda tomada por la [SAN 23/2023](#) y, en todo caso, como excepción a la regla general de que no es obligatorio incluir los valores salariales individualizados en el registro retributivo. Esta excepción se contempla solo si la representación de las personas trabajadoras acredita las razones que justifican la necesidad y la pertinencia de conocerlos para revelar la existencia de alguna desigualdad retributiva por razón de sexo. Ahora bien, si la discusión radica en las agrupaciones de puestos de trabajo y los grupos profesionales empleados por la empresa en el registro retributivo, que constituye el supuesto de hecho abordado por la [SAN 69/2023](#), la oposición debe sustanciarse con motivo de la negociación de la auditoría retributiva que debe formar parte del diagnóstico del plan de igualdad ([art. 46.2 LO 3/2007](#), [art. 7.2 RD 901/2020](#), [arts. 7 y 8 RD 902/2020](#)), no de los valores retributivos incluidos en el registro salarial ([art. 28.2 ET](#), [art. 5 RD 902/2020](#)).

Una cuestión que no aborda en absoluto la [STS 1302/2024](#), y que, en cambio, estuvo muy presente en los argumentos jurídicos empleados por la [SAN 23/2023](#) y la [SAN 69/2023](#) a la hora de obligar a incluir los datos retributivos individualizados en los casos enjuiciados, es la seguridad que proporciona al acceso a estos datos personales el deber de sigilo que

se impone a la representación de las personas trabajadoras con respecto de la información comunicada por la empresa con carácter reservado ([art. 65.2 ET](#)), así como con respecto a cualquier documento entregado ([art. 65.2 ET](#)), incluso después de finalizar en el ejercicio de sus funciones. Un deber de sigilo que también se extiende a la comisión negociadora del plan de igualdad que recibirá el registro retributivo en fase de negociación del diagnóstico del plan de igualdad ([art. 5.8 RD 901/2020](#)) y a las personas delegadas sindicales con las funciones equiparadas al comité de empresa ([art. 10.3 LO 11/1985](#)). La sentencia no trata en ningún momento si este deber de sigilo proporciona la seguridad que exige el [artículo 8.1 de la LO 3/2018](#) y constituye una garantía suficiente para evitar la divulgación de los datos personales a los que se ha tenido acceso mediante los valores retributivos individualizados incluidos en el registro retributivo, tal y como sostiene [Gimeno Díaz de Autauri \(2024\)](#).

Para finalizar, como el examen judicial se ha quedado una vez más en el plano de la mera legalidad, siguen sin abordarse desde un plano constitucional los términos y las condiciones en que resulta razonable y proporcionada la restricción del derecho fundamental a la protección de datos personales ([art. 18.4 Constitución española](#)) que supone la inclusión de valores retributivos individualizados en el registro retributivo.