



Confidencialidad salarial en los registros retributivos

La confidencialidad de los salarios en los registros retributivos es una cuestión que plantea un gran número de consultas.

El Tribunal Supremo fijó el criterio en su sentencia número 1302/24, que define los límites de la transparencia salarial en el contexto de los registros retributivos y los planes de igualdad.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo concluye que no existe obligación legal de incluir los salarios individuales de los trabajadores en los registros retributivos. Las empresas deben, y pueden, proporcionar valores medios, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de igual valor.

La sentencia fundamenta su criterio en el principio de minimización de datos del Reglamento General de Protección de Datos, que exige limitar el tratamiento de información personal a lo estrictamente necesario. Según el Tribunal la inclusión de datos salariales individualizados podría vulnerar el derecho a la intimidad y protección de datos de los trabajadores.

La cuestión planteada ante el Tribunal Supremo era sobre la necesidad o no de conocer los datos individualizados a los efectos de evitar criterios de discriminación. El Tribunal concluye que los datos agregados son suficientes para cumplir con los objetivos de igualdad.

Esta interpretación afecta directamente a la negociación de planes de igualdad y auditorías retributivas.

La sentencia revoca una decisión de la Audiencia Nacional que establecía la obligación de facilitar los datos de manera individualizada.



TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.