



Asesoramiento a empresas: Servicio Madrid Corresponsable

Registro Salarial. Derecho de acceso y protección de datos

La **obligación empresarial** de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, se recoge en el ET¹, **en su artículo 28.2.**

El Real Decreto **902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** establece que el registro implica a toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. El mismo Real Decreto enfatiza **el derecho de las personas trabajadoras y de la representación legal de la plantilla a acceder a los datos de este registro.**

Nos encontramos ante el reto de llevar a la práctica lo establecido en la normativa, dadas las frecuentes reticencias entre las empresas a proporcionar información salarial, bajo el pretexto del derecho a la intimidad y a la debida protección de los datos de las personas trabajadoras.

Estamos pues, ante la **confrontación de dos derechos fundamentales**, el derecho a la intimidad de la persona trabajadora, cuyos datos se encuentran en el registro y el derecho a la no discriminación en materia de retribuciones, elemento que sustenta la reciente normativa a punto de entrar en vigor,

¿Cómo hacer compatibles los derechos?

Atendiendo a la normativa de protección de datos, existe una base sólida que ampara la elaboración del registro y la difusión de su contenido cuando así se solicite por las personas trabajadoras.

A tenor de la ley, la dirección de *la empresa es responsable del tratamiento de los datos de las personas trabajadoras.*

¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



Acorde con el Real Decreto de igualdad retributiva la empresa *debe gestionar el registro a facilitar el acceso al mismo sin que haya excepción* contemplada en el Reglamento General de Protección de Datos, en su normativa de desarrollo, ni en la propia legislación laboral que permita a la empresa a oponerse a las solicitudes de acceso bajo el pretexto del mantenimiento de la intimidad de las personas trabajadoras.

La empresa **no puede oponerse a la solicitud de acceso al registro retributivo** aun entendiendo que será inevitable que, especialmente en entidades u organizaciones de menor tamaño, este acceso implique conocer la identidad y la retribución de las personas.

Aun con lo anterior, en aplicación de los principios inspiradores del Reglamento General de Protección de Datos, la empresa deberá presentar los datos solicitados procurando minimizar el impacto sobre la privacidad de su plantilla.

En este sentido, además, informamos que la sentencia **SAN 791/2023 de la Audiencia Nacional** ha estimado una demanda en materia de derecho a la información retributiva. En el registro retributivo regulado en el art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) se indica que deben constar las medias y las medianas de los distintos conceptos retributivos de cada agrupación de puestos de trabajo por sexo.

El hecho de que en algún caso sea identificable alguna persona trabajadora y su retribución, no puede ser excusa para no proporcionar dicha información pues se trata de un tratamiento de datos necesario para el cumplimiento de una obligación legal.

Se evidencia que **la transparencia** es la apuesta fuerte para combatir la desigualdad en los salarios entre mujeres y hombres.

El **Servicio Madrid Corresponsable** ofrece a las entidades empresariales de la ciudad de Madrid un acompañamiento para la planificación y puesta en marcha de cualquier acción relacionada con la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, incluido el Proceso de elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la web **madridcorresponsable.es** se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas.



Para cualquier duda o comentario, pueden ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico contacto@madridcorresponsable.es