TRADUCCIÓN REALIZADA POR EL EQUIPO DE TRADUCCIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS CONSTITUCIONALES Y DERECHOS HUMANOS DE LA ABOGACÍA GENERAL DEL ESTADO

Los idiomas oficiales del Tribunal Europeo de Derechos Humanos son el inglés y el francés, en los que se redactan las sentencias y decisiones, en su versión original.

SECCION QUINTA

ASUNTO ORTEGA ORTEGA c. ESPAÑA

(*Demanda no. 36325/22)*

SENTENCIA

Art 14 (+ Art 8) • Discriminación • Obligaciones positivas • Confirmación por los tribunales nacionales del despido de la demandante, presuntamente adoptado como represalia por el éxito de su reclamación por discriminación por razón de sexo en materia retributiva. • Despido basado en la revelación por la demandante, en su condición de responsable del departamento financiero, de información relativa a nóminas • Obligación positiva de los Estados de garantizar una protección efectiva frente a represalias por parte de los empleadores tras la interposición de reclamaciones por discriminación por razón de sexo. • Enfoque defectuoso de los tribunales nacionales • Falta de consideración del hecho de que el despido privó a la demandante de la protección frente a la discriminación que le había sido reconocida en procedimientos separados • Falta de ponderación suficiente del contexto de discriminación sexual persistente sufrida por la demandante y de sus intentos infructuosos de ponerle fin por vías internas • Falta de ponderación suficiente de la finalidad de la revelación de información de carácter privado y de su impacto limitado • Falta de ponderación suficiente de la gravedad de la medida, indicativa de un posible ánimo de represalia • Insuficiencia de la motivación ofrecida para validar el despido en las circunstancias del caso • Incumplimiento de las obligaciones positivas de garantizar una protección efectiva frente a la discriminación por razón de sexo en el ámbito del empleo y de la igualdad retributiva.

Preparado por la Secretaría. No vincula al Tribunal

ESTRASBURGO

4 DE DICIEMBRE DE 2025

FIRME

11/05/2026

Esta sentencia es firme de acuerdo con lo establecido en el artículo 44. 2 del Convenio. Puede estar sujeta a revisión editorial

En el asunto Ortega Ortega c. España,

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección Quinta) reunido en Sala compuesta por:

Kateřina Šimáčková, *Presidenta*,
María Elósegui,
Gilberto Felici,
Andreas Zünd,
Diana Sârcu,
Mykola Gnatovskyy,
Vahe Grigoryan, *Jueces*,

y, Victor Soloveytchik, *Secretario de Sección*,

Teniendo en cuenta:

la demanda (no. 36325/22) contra el Reino de España presentada ante el Tribunal en virtud del artículo 34 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales ("el Convenio") por una ciudadana española, Sra. María de la Peña Ortega Ortega ("la demandante"), el 12 de julio de 2022;

la decisión de dar traslado al Gobierno español ("el Gobierno") de la demanda;

las observaciones de las partes;

Tras haber deliberado en Sala, a puerta cerrada, el día 12 de noviembre 2025,

Dicta la siguiente sentencia, adoptada en esta última fecha:

INTRODUCCIÓN

1. El asunto se refiere a la supuesta falta de provisión por parte de los tribunales nacionales de una protección adecuada frente a represalias en el marco del procedimiento judicial relativo al despido de la demandante. La cuestión suscita problemas en relación con los artículos 8 y 14 del Convenio.

HECHOS

2. La demandante nació en 1969 y vive en Alhaurín de la Torre. Estuvo representada en el procedimiento por D. A. Del Castillo García, abogado ejerciente en Málaga.

3. El Gobierno estuvo representado por su co-Agente, Dña. H. E. Nicolás Martínez.

4. Los hechos del caso pueden resumirse de la siguiente manera.

5. Entre 1994 y 2017, la demandante trabajó para una empresa que prestaba servicios administrativos a un banco y a otras sociedades pertenecientes al grupo bancario. La demandante era la responsable del departamento financiero y, en el marco de sus funciones, supervisaba las nóminas del personal. En 2017, se vio implicada en tres procedimientos judiciales distintos contra la empresa.

I. PROCEDIMIENTO RELATIVO A LA RECLAMACIÓN POR DISCRIMINACTION DE LA DEMANDANTE

6. El 6 de abril de 2017, la demandante presentó escrito de reclamación (*papeleta de conciliación*) contra la empresa empleadora ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Alegó estar siendo objeto de discriminación por razón de sexo, al percibir una retribución inferior a la del resto de sus compañeros que desempeñaban un puesto de la misma categoría, todos ellos hombres. Solicitó la equiparación retributiva y una indemnización económica. La reclamación incluía una exposición detallada de las cantidades percibidas por cada responsable de departamento en relación con diversos conceptos, incluidos salarios e incentivos, a lo largo de varios años.

7. Ante la falta de acuerdo, el 8 de junio de 2017 presentó una demanda en procedimiento judicial para la protección de sus derechos fundamentales (*tutela de derechos fundamentales*) al amparo del artículo 177 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, reiterando sus pretensiones y solicitando la equiparación retributiva, así como una indemnización económica por el perjuicio patrimonial sufrido como consecuencia de dicha discriminación. Al igual que la anterior papeleta de conciliación, la demanda incluía también un desglose detallado de las retribuciones de sus compañeros, cuya utilización no fue impugnada en juicio por la empresa.

8. El 10 de agosto de 2017 el Juzgado de lo Social núm. 2 de Málaga estimó la demanda.

9. El Juzgado de lo Social señaló que la empresa estaba dividida en cuatro departamentos y que todos los responsables de departamento eran hombres, salvo la demandante. Sus nóminas incluían dos componentes: el salario y los incentivos, sin que existiera un sistema objetivo para la determinación de estos últimos, que se fijaban sobre la base de una decisión unilateral y discrecional de la empresa.

10. Refiriéndose a los datos contenidos en la demanda de la demandante —y sin oponerse a su utilización—, el Juzgado de lo Social comparó la retribución de la demandante con las retribuciones de las demás personas que ocupaban un puesto de la misma categoría. Observó que, entre 2010 y 2017, los incentivos concedidos a los demás responsables de departamento habían aumentado, mientras que los de la demandante habían permanecido invariables o incluso se habían reducido en algunos periodos. En 2017, la empresa decidió suprimir los incentivos y las cantidades correspondientes fueron consolidadas como parte del salario de cada responsable de departamento. Como consecuencia, la demandante pasó a percibir un salario anual consolidado de 33.672 euros (EUR), inferior al de años anteriores (35.000 euros en 2010 y 38.722 euros en 2016), mientras que sus compañeros tenían salarios consolidados comprendidos entre 43.000 euros y 49.000 euros. En consecuencia, durante el período de referencia, todos los responsables de los distintos departamentos experimentaron incrementos salariales de entre el 22 % y el 34 %, salvo la demandante, cuyo salario se redujo en un 3,83 %. La brecha salarial se amplió así de menos de 1.000 EUR a 14.000 EUR anuales. Además, se le denegaron determinados bonus específicos concedidos a sus compañeros y se le asignó una cuantía inferior.

11. El Juzgado de lo Social consideró que dichos hechos acreditaban la existencia de las diferencias salariales injustificadas denunciadas por la demandante, que se correlacionaban con el sexo de los responsables de departamento y daban lugar a una "sospecha" de trato discriminatorio. En tales circunstancias, correspondía a la empresa justificar que dichas diferencias eran razonables y se basaban en criterios objetivos. Sin embargo, la prueba practicada puso de manifiesto que la brecha salarial había sido determinada de forma unilateral y progresiva por el gerente de la empresa, quien fijaba los incentivos de manera discrecional, sin criterios objetivos, circunstancia que fue confirmada por él mismo y por los demás responsables de departamento. La empresa no acreditó que los distintos incentivos se basaran en niveles de rendimiento o de consecución de objetivos, ni en una mayor relevancia estratégica de unos departamentos frente a otros. En suma, la empresa no logró invertir la carga probatoria que le incumbía, al no existir elemento alguno que permitiera concluir que el trabajo desempeñado por la demandante tuviera un valor inferior al realizado por sus compañeros en el contexto de la actividad empresarial.

12. En consecuencia, el Juzgado de lo Social declaró la existencia de discriminación por razón de sexo en relación con la retribución de la demandante. Ordenó a la empresa ajustar el salario de la demandante desde enero de 2017 para equipararlo al incremento salarial concedido a sus compañeros (esto es, hasta 48.950,16 euros), así como abonar una indemnización por importe de 35.000 euros por los daños derivados de dicha discriminación, incluidos los daños morales.

13. El 14 de febrero de 2018 el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía desestimó el recurso interpuesto por la empresa y confirmó la sentencia del Juzgado de lo Social. Reiteró que había quedado acreditado que la demandante venía percibiendo un salario inferior al de sus compañeros varones con la misma categoría y que la empresa no había demostrado que dicha diferencia respondiera a una justificación objetiva y razonable. Señaló lo siguiente:

> "Por tanto, resulta incuestionable que la actora durante los últimos años ha percibido unas retribuciones salariales inferiores a la de los otros cuatro responsables de departamento de la empresa, todos elles varones, por lo que ante esos indicios discriminatorios, debe ser la empresa la que acredite que esa diferencia retributiva de la actora respecto de sus compañeros varones, que ostentan una categoría profesional y cualificación similar y desempeñan puestos de trabajo de igual valor (responsables de departamento), tiene una justificación objetiva y razonable y ajena a todo propósito discriminatorio. Esa justificación no se ha producido en el presente caso, pues la parte recurrente se limita a señalar que la actora en años muy anteriores a los que son objeto de la presente litis llego a percibir retribuciones incluso superiores a las del resto de los responsables de departamento, así como que los diferentes departamentos tienen distintos cometidos y responsabilidades y que existen otros responsables de la empresa (los delegados territoriales) entre los cuales los varones reciben menos retribuciones que sus homologas del género femenino. Ello en modo alguno puede suponer esa justificación objetiva y razonable del diferente trato salarial dispensado a la actora durante los últimos años, máxime si tenemos en cuenta que no se ha concretado ni especificado en qué medida el departamento de la actora tiene menos atribuciones y responsabilidades que el resto de los departamentos de la empresa y que en la presente litis no se imputa a la demandada una discriminación por razón de sexo respecte de todas las trabajadoras de la empresa

> sino única y exclusivamente respecto de la demandante. En consecuencia, no habiendo logrado la empresa desvirtuar la existencia de una discriminación retributiva entre [la actora] y sus compañeros varones, debe desestimarse el motivo y confirmarse la sentencia de instancia en lo referente a la vulneración del derecho de igualdad y no discriminación salarial por razón de sexo."

Consideró que la condena al abono de una retribución equitativa desde enero de 2017 constituía una consecuencia lógica de la constatación de la vulneración de los derechos de la demandante, al erigirse en una medida de reparación adecuada. Dicha conclusión no se veía afectada por la circunstancia de que la demandante hubiera sido despedida en mayo de 2017, por cuanto la retribución debía abonarse hasta esa fecha, con independencia de las eventuales resoluciones judiciales relativas al despido, en el supuesto de que la demandante lo impugnara.

14. El 9 de enero de 2019, el Tribunal Supremo declaró inadmisible el recurso de casación interpuesto por la empresa, adquiriendo firmeza la sentencia del Tribunal Superior de Justicia. El 15 de marzo de 2019, la indemnización fue abonada a la demandante.

II. PROCEDIMIENTO RELATIVO AL DESPIDO DE LA DEMANDANTE

15. Paralelamente, el 2 de mayo de 2017 la demandante fue despedida de su puesto de trabajo. En la carta de despido, la empresa indicó que había incumplido su deber de confidencialidad y las instrucciones de la empresa relativas a la protección de datos personales. En particular, afirmaba que había revelado datos personales en su papeleta de conciliación y que los había compartido por correo electrónico con terceros. La carta señalaba lo siguiente:

> "como usted sabe, una de las obligaciones fundamentales que son inherentes a su puesto de trabajo es el deber de confidencialidad, y ello en la medida en que esta compañía, con motivo de su actividad empresarial, gestiona documentación con información altamente sensible y confidencial. Dicho deber no solo implica la imposibilidad de revelar datos de interés fiscal, comercial, mercantil o de cualquier otra índole relativa a clientes de la Compañía, sino que también comporta la más absoluta prohibición de utilizar datos de carácter personal a los tenga acceso en el desempeño de sus funciones con un fin distinto al de realizar el trabajo que le es asignado.
>
> Mediante correo de fecha 7 de abril de 2017, la Dirección de la empresa ha tenido conocimiento de que el pasado día 6 del mismo mes y año Ud. presentó papeleta de conciliación [relativa a una supuesta discriminación salarial] ... En aras de fundamentar su reclamación, Ud. ha reflejado los salarios anuales y mensuales con detalle, así como los incentivos anuales percibidos por otros cuatro responsables de departamento de la Empresa, concretando sus nombres y apellidos, en el periodo comprendido entre los años 2006 y 2016. [Esto es] información muy sensible y confidencial, a la que ha tenido acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones como responsable del Departamento de Finanzas de la Compañía.
>
> Es evidente que dicha conducta constituye una flagrante vulneración de las obligaciones básicas que a Ud. le competen en materia de confidencialidad, secreto profesional y protección de datos de carácter personal previstas en la legislación vigente, pudiendo ser constitutivas, incluso, de infracción penal.
>
> Asimismo, su conducta comporta un grave incumplimiento de las instrucciones dadas por la Empresa en aras de proteger los datos relativos a los salarios y otras retribuciones

del personal de la Empresa, como de sus obligaciones de confidencialidad y [de protección] del secreto profesional...

La Empresa tiene inscritos en el Registro General de la Agencia de Protección de Datos una serie de ficheros entre los que se encuentra, entre otros el fichero denominado "Recursos Humanos". Dicho fichero... al que usted ha tenido acceso en el desempeño de sus funciones tiene como finalidad la gestión de personal de nóminas y recursos humanos y tiene un nivel [medio] de seguridad...

... Ud. conoce perfectamente la trascendencia que tiene el hecho de cumplir con la seguridad de la información de los datos de carácter personal contenidos en estos ficheros y, con ese objetivo, se le entregó una guía de formación y sensibilización sobre la seguridad de la información... Dicha guía, firmada por usted, recoge las normas más relevantes que debe atender Ud. cuando trabaje con los sistemas de información puestos a su disposición para el ejercicio de sus funciones...

No cabe duda de que Ud. tenía perfecto y exacto conocimiento de los deberes y obligaciones en materia de protección de tales datos previstos en la legislación vigente... Ud. era conocedora de la protección legal de dichos datos y de la obligación de la compañía de protegerlos, así como de las consecuencias que se podrían derivar para la Compañía en caso de no observar dichas cautelas ni las medidas apropiadas.

Sin embargo, Ud., incumpliendo de forma manifiesta y clara las instrucciones dadas por la compañía, y siendo perfectamente conocedora de su deber de protección de los datos de carácter personal, ha filtrado, en interés propio en el contexto del procedimiento de conciliación, información de carácter personal y sensible de otros empleados ... cuando lo correcto hubiera sido, en su caso, haber solicitado los datos que necesitase para su reclamación al propio juzgado que está legitimado para hacer dicha petición a la Compañía que, a su vez, está obligada a aportarla sin vulnerar la Ley Orgánica de Protección de Datos.

Prueba de su ilegítima actuación es que encontrándose usted de baja por Incapacidad temporal y siendo conocedora de su prohibición, presiona a un subordinado... a fin de que le remita el listado de las nóminas correspondientes al mes de marzo [de 2017] ...

Los hechos anteriormente descritos sitúan a la Compañía en un grave riesgo de ser sancionada por una infracción grave de la Ley Orgánica de Protección de Datos.

A mayor abundamiento, su comportamiento no se ha limitado a consignar los referidos datos de carácter personal en la papeleta de conciliación... sino también en la revelación de los mismos a terceros ajenos a la Empresa. En concreto, mediante correos electrónicos de fechas 6 y 7 de abril de 2017... se ha podido comprobar que, antes de remitir Ud. la papeleta de conciliación a la Empresa, al contenido de la misma tuvieron acceso las siguientes direcciones de correo electrónico [las direcciones de correo electrónico del abogado de la demandante y la dirección de correo electrónico personal de la demandante constan listadas] ... Asimismo, mediante el ya citado correo electrónico de 7 de abril de 2017 otra persona ajena a la Empresa, Sr. M. A también tuvo acceso al contenido de la citada papeleta.

Los hechos descritos se ven agravados por dos motivos: (i) [esta compañía] ...dispone de elevados mecanismos de protección de sus cuentas de correo corporativo y sin embargo Ud. ha revelado a través de su papeleta de conciliación datos de carácter personal a cuentas de correo no corporativas, las cuales no cuentan con la debida seguridad informática y (ii) Ud. participó... en un curso formativo en materia de protección de datos, tal y como se acredita mediante diploma expedido en noviembre de 2016.

Además, los hechos anteriormente descritos comportan una flagrante vulneración de las instrucciones dadas por la Empresa, mediante correo electrónico de 14 de noviembre de 2012 (del que Ud. era destinataria) en virtud del cual se ordena que la información relativa a los salarios del personal de la Empresa no aparezca desglosada

sino totalizada por razones de confidencialidad y a fin de salvaguardar dicha información de carácter personal.

A mayor abundamiento, su conducta constituye un claro incumplimiento del Documento de Confidencialidad firmado por Ud. en julio de 2011 en el que se estipulaba la prohibición de usar los datos de carácter personal a los que tuviese acceso en el desempeño de sus funciones para un fin distinto que el de realizar el trabajo asignado, así como la prohibición de revelar a persona ajena la información de la que tuviera conocimiento como consecuencia de su relación laboral.

De este modo, los hechos anteriormente descritos ponen de manifiesto una conducta totalmente consciente por su parte, que comporta una transgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como una desobediencia clara a las instrucciones de la Empresa. Prevaleciéndose de su situación y del puesto de trabajo que ocupa ha utilizado de forma totalmente indebida, información sensible y confidencial de otros trabajadores transmitiéndola a terceros ajenos a ella. Lo anterior imposibilita mantener su relación laboral con esta Compañía.

Los hechos anteriormente descritos constituyen varias faltas laborales calificadas como muy graves consistentes en la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño, así como la indisciplina o desobediencia en el trabajo, tipificadas en el artículo 54.2, letras b y d del Estatuto de los Trabajadores...

De conformidad con lo anterior la Dirección de la Empresa ha decidido proceder a su despido disciplinario con efectos a día de hoy respecto a la falta [e imponer] la máxima sanción debido a la gravedad de los hechos imputados y a la irremediable ruptura de la confianza depositada en Ud.”

16. El 18 de mayo de 2017 la demandante presentó una papeleta de conciliación en relación con su despido, alegando que este se había basado en motivos inexactos y que, por consiguiente, debía ser declarado nulo o, subsidiariamente, improcedente.

17. Al no alcanzarse un acuerdo en el acto de conciliación, la demandante interpuso una demanda judicial el 14 de junio de 2017. Alegó que su despido constituía una represalia por haber presentado la anterior reclamación relativa a una discriminación retributiva. En consecuencia, su despido debía ser declarado nulo, por vulnerar su derecho a la protección frente a las represalias (garantía de indemnidad). Subsidiariamente solicitó que el despido fuese declarado improcedente, al no ser ciertos los motivos consignados en la carta de despido.

18. Mediante sentencia de 8 de julio de 2019 el Juzgado de lo Social núm. 4 de Málaga declaró procedente el despido de la demandante, desestimó su demanda y confirmó la decisión de la empresa de extinguir su contrato de trabajo.

19. El Juzgado de lo Social declaró probado que la demandante había solicitado un aumento salarial en múltiples ocasiones entre 2006 y 2013 y que se había quejado repetidamente de las diferencias salariales, tanto verbalmente como por correo electrónico. Señaló que la empresa había inscrito ante la Agencia Española de Protección de Datos un fichero para la gestión de recursos humanos con un nivel medio de seguridad. Asimismo, observó que la demandante conocía las políticas de protección de datos de la empresa: había firmado un documento de confidencialidad, había recibido formación específica, había recibido instrucciones de sus superiores por correo electrónico y había sido informada de la posibilidad de ser sancionada en caso de incumplimiento de dichas instrucciones. El Juzgado consideró acreditado que,

en enero de 2017, estando ausente de su puesto de trabajo, y en marzo de 2017, mientras se encontraba en situación de incapacidad temporal, la demandante había solicitado a otro compañero que le remitiera una relación de retribuciones. El 7 de abril de 2017 envió un correo electrónico a cuatro personas (el Sr. P.E., la Sra. G.P., el Sr. P.M. y el Sr. M.A.) al que adjuntó la papeleta de conciliación.

Por último, el Juzgado observó que la situación de incapacidad temporal de la demandante había finalizado en agosto de 2018, si bien se desconocían su fecha de inicio y su causa. Además, la demandante había padecido trastornos psicológicos y psiquiátricos con anterioridad a su despido y, en septiembre de 2018, sufrió un episodio de depresión grave.

20. En lo que respecta a la alegada vulneración de su derecho a la protección frente a las represalias el Juzgado de lo Social declaró lo siguiente:

> "[De conformidad con] el artículo 181.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, incumbe al trabajador aportar un indicio razonable de que la actuación empresarial lesiona su derecho fundamental, verificado lo cual se produce una inversión de la carga de la prueba correspondiendo al demandado [la empresa] proporcionar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.
>
> ... Tal y como tiene establecido el Tribunal Constitucional cuando, ante una decisión empresarial se invoque por el trabajador su carácter discriminatorio o de vulneración de derechos fundamentales, de modo tal que [aquella] invocación genere una razonable sospecha o presunción en favor del alegato de discriminación, ha de trasladarse al empresario la prueba de la existencia de un motivo razonable de la actuación empresarial. [Esta] exigencia constituye una auténtica carga de la prueba y no un mero "intento probatorio", debiendo llevar por el empleador a la convicción al juzgador no de una duda sino de una certeza de que su decisión fue absolutamente extraña a todo propósito discriminatorio...
>
> …
>
> Habiéndose invocado la garantía de indemnidad, el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva previsto en el artículo 24 de la Constitución no solo se ve afectado por irregularidades acaecidas dentro del proceso que ocasionen privación de garantías procesales, sino que tal derecho puede verse lesionado cuando su ejercicio, o la realización por el trabajador de los actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de una acción judicial, produzca como consecuencia una conducta de represalia por parte del empresario...
>
> El quebrantamiento de la garantía de indemnidad requiere una acción previa del trabajador y [como resultado] una represalia por parte de la empresa. La [demandante] alega que su despido fue consecuencia de las actuaciones que realizó en su demanda por discriminación salarial, en particular tras la presentación de la papeleta de conciliación el 6 de abril de 2017. La prueba practicada desvirtúa el enlace causal entre [dichos hechos] y ello porque los documentos proporcionados verifican que antes del 6 de abril de 2017 y en varias ocasiones [la demandante] había reclamado la misma pretensión que la contenida en la papeleta de conciliación sin que sus quejas o peticiones condujeran a su sanción ni a su despido; [más bien] la empresa se limitó a ignorarla...
>
> En conclusión, los hechos anteriores revelan que no puede establecerse un nexo causal entre la papeleta de conciliación presentada el 6 de abril de 2017 y el despido de la demandante, pues ella había formulado numerosas reclamaciones a la empresa desde el año 2006 con similar objeto y la empresa no había reaccionado frente a las mismas. [Ello] refuta la existencia del nexo causal alegada por la demandante, no existiendo indicios suficientes de violación de la garantía de indemnidad. Además, como se razonará, la [demandante] incurrió en un proceder sancionable con el despido.

21. A continuación, el Juzgado de lo Social examinó si el despido podía ser calificado como improcedente. Observó, en primer lugar, que la carta de despido exponía de forma detallada los hechos relevantes, la conducta imputada y la sanción impuesta. Remitiéndose a los artículos 10 y 11 de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, el Juzgado concluyó que la demandante había cometido una falta muy grave, en los términos previstos en el artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 35.11 del convenio colectivo estatal de gestorías administrativas vigente en el momento de los hechos. El Juzgado declaró lo siguiente:

> "En efecto, la prueba practicada corrobora que [la actora] comunicó información reservada y sensible de otros responsables de departamento de [la empresa], incluida en un fichero inscrito en la Agencia Española de Protección de Datos a la que había tenido acceso por razón de su cargo a otros empleados de la empresa y a terceros ajenos a la misma sin autorización de la empresa o de las personas afectadas y los utilizó para su beneficio personal y con un fin ajeno a sus funciones. No desvirtúa lo anterior que la demandante hubiera recopilado dicha información "de memoria" como sostiene y no prueba, toda vez que, de memoria o no, ella tuvo conocimiento de dichos datos por el cometido que desempeñaba en la empresa, sin el cual no hubiese accedido a los mismos y conservó dicha información durante años pese a que una vez revisadas las nóminas cada mes, dichos datos carecían de trascendencia para la demandante para [el devenir de su labor]. El hecho de que usara dicha información para iniciar un procedimiento judicial tampoco eximen a la demandante de las obligaciones contraídas con la empresa pues, independientemente de que la finalidad perseguida por ella fuese legítima, la demandante no puede decidir unilateralmente dónde y cuándo hacer uso de una información protegida por la Ley Orgánica de Protección de Datos, debiendo haber empleado los mecanismos procesales regulados para tal fin (diligencia preliminares, prueba anticipada) para obtener dicha información previendo la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social las consecuencias jurídicas que se derivan en el caso de que la documentación no se aporte por la empresa.
>
> ... incluso en el hipotético caso de que fuera aplicable la excepción prevista en el artículo 11 (2) (d) de la Ley Orgánica de Protección de Datos y dejando a un lado el procedimiento judicial, [la actora] habría [incurrido igualmente] en falta muy grave al haber utilizado y comunicado con fin distinto a las tareas inherentes a su trabajo, datos personales protegidos de terceras personas sin haber obtenido la autorización expresa de la empresa y sin los consentimientos de los afectados, infringiendo así el deber de secreto regulado en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y el documento de confidencialidad y cesión de datos suscrito con la empresa el 7 de julio de 2011, estando la actora perfectamente instruida sobre las obligaciones que, debido a la naturaleza de la información que manejaba, le imponían tanto la empresa como la Ley Orgánica de Protección de Datos.
>
> Este proceder es contrario a la lealtad debida de todo trabajador a la empresa para la que presta servicios, con independencia de la inexistencia de perjuicios económicos para la entidad, [lealtad] que emana del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores, rompiendo así el equilibrio de las relaciones trabajador-empresario e impidiendo el restablecimiento posterior al hallarnos en presencia de una actuación grave y culpable a la vista de que [en el presente caso] la trabajadora ha incumplido deberes básicos de su cometido prestacional, vulnerando, en definitiva, la confianza en ella depositada por la empresa dado que conocía la política de protección de datos de ésta, por lo que era consciente de su reprobable actuación, no siendo aplicable la "teoría gradualista" ante conductas conscientes de quebrantamiento de la buena fe, fidelidad y lealtad contractual.
>
> Constituyendo los hechos acreditados y las faltas imputadas [a la actora] causa lícita de despido disciplinario, la decisión extintiva debe ser calificada como procedente de acuerdo con los artículos 54 del Estatuto de los Trabajadores, 108.1 párrafo segundo de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las consecuencias previstas en los

Artículos 55.7 del Estatuto de los Trabajadores y 109 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social."

22. La demandante interpuso recurso contra dicha sentencia. Alegó que descartar la existencia de una represalia por el hecho de que anteriores reclamaciones no hubieran suscitado reacción alguna por parte de la empresa equivalía a negar el derecho de los trabajadores a la tutela judicial. A su juicio, dicho razonamiento supondría que toda represalia adoptada contra un trabajador que hubiera formulado previamente sus quejas ante la empresa antes de presentar una demanda judicial carecería de nexo causal. Además, señaló que, mientras que en las reclamaciones anteriores se había limitado a denunciar con carácter general las diferencias retributivas existentes, fue en la papeleta de conciliación donde sostuvo por primera vez que dichas diferencias obedecían a una discriminación por razón de sexo. Sostuvo asimismo que existía una clara proximidad temporal entre la presentación de la papeleta de conciliación y su despido, que tuvo lugar en un plazo inferior a un mes. Por último, alegó que el Juzgado de lo Social no había tomado debidamente en consideración que los destinatarios del correo electrónico controvertido eran personas pertenecientes bien a la misma empresa, bien al mismo grupo empresarial, lo que implicaba que podían haber tenido acceso a los datos de que se trataba y que dichos datos únicamente habían sido utilizados para la defensa de sus derechos.

23. El 13 de mayo de 2020 el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en una Sala integrada por los mismos magistrados que habían dictado la mencionada sentencia de 14 de febrero de 2018 en el procedimiento por discriminación (véase el apartado 13 supra), desestimó el recurso interpuesto por la demandante y declaró lo siguiente:

"La carta de despido [imputa a la demandante que] mediante correo electrónico de 7 de abril de 2017 la empresa ha tenido conocimiento de que el día anterior [la actora] había presentado papeleta de conciliación ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Málaga en reclamación de diferencias salariales ... En dicha papelea figuraban los salarios mensuales y anuales y los incentivos anuales percibidos por cuatro responsables de departamento de la empresa concretando sus nombres y apellidos durante el periodo que va desde 2006 hasta 2016. [La demandante] tuvo acceso a dicha información como responsable del departamento de finanzas. El contenido de esa papeleta de conciliación fue comunicado a personas ajenas a la empresa ya que fue remitido a las direcciones de correo electrónicos [personal de la demandante y de sus abogados] así como a la dirección de correo electrónico del Sr. M.A. [Aun mientras] estaba en situación de incapacidad temporal, remitió correo electrónico a [un] trabajador del Departamento de Finanzas, directamente dependiente de la demandante, al objeto de que le remitiese las nóminas correspondientes al mes de marzo de 2017, recibiendo contestación de dicho empleado a la que acompañaba la información solicitada.

En los hechos probados [parte] de la sentencia recurrida, se da por probada la conducta imputada a [la demandante] en la carta de despido, ya que requirió a su subordinado información relativa a las nóminas de marzo de 2017, información que consiguió; la papeleta de conciliación detalla las retribuciones mensuales y anuales desglosadas por conceptos de [varios jefes de Departamento]entre 2006 y 2016, y esa papeleta de conciliación fue notificada a la propia empresa por [la demandante] por correo electrónico a la propia empresa, a las aludidas direcciones de correo electrónico y a la dirección de correo electrónico al Sr. M.A.

Es verdad que en la carta de despido no imputaba a la demandante la remisión del aludido correo electrónico a D.FPE, doña S.G.P y D. P.M, remisión que también se

declaró probada... y que solo deben tomarse en cuenta los concretos hechos imputados en la carta de despido.

[La demandante], en su condición de responsable de finanzas de la empresa tenía acceso al fichero denominado " Recursos Humanos", con nivel de seguridad medio, dándose la circunstancia para la gestión de personal, nóminas y recursos humanos de sus empleados ...El 7 de julio de 2011 había firmado un documento de confidencialidad en el que se comprometía a no usar los datos de carácter personal a los que tuviera acceso con fin distinto al de realizar el trabajo asignado ni a conservarlos en sitio diferente al de su lugar de trabajo, ni a comunicarlos a personas ajenas a la empresa. A pesar de ello, tras recopilar la información existente en dicho fichero, incumpliendo la obligación de confidencialidad adquirida, la utilizó para fundar en ella la reclamación basada en [discriminación de género] contra la empresa....

... La colisión de la obligación de confidencialidad con el derecho fundamental a la no discriminación podría llegar a valorarse. Sin embargo, aun admitiendo que la demandante hubiese estado legitimada para usar los datos reservados de la empresa a los que habría tenido acceso por razón de su trabajo, para fundar en ellos su reclamación [por discriminación] en ningún caso esa colisión le habría facultado para notificar esos daros a personas ajenas a la empresa, en concertó a los titulares de las cuentas de correo electrónico expresada y al Sr. M.A. Y frente a lo que se afirma en el recurso de suplicación, no ha quedado probado que los titulares de esas direcciones de correo electrónico... tuviesen conocimiento previo de los datos reservados que figuraban en la papeleta de conciliación, siendo irrelevante, a estos efectos que dos de dichos esos [destinatarios titulares de las direcciones de correo electrónico] pertenecieran a personas que trabajaban en otras empresas del mismo grupo... Además, la demandante no había obtenido previamente autorización de sus compañeros de trabajo para la utilización de los datos de sus nóminas. La remisión de la papeleta de conciliación a estas personas sin motivo que lo justifique es evidente que supone una infracción manifiesta de lo dispuesto en los artículos 10 y 11 de la Ley Orgánica de Protección de datos en relación con el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores, infracción que integra la transgresión de la buena fe contractual tipificada en el artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores.

El indicio de vulneración del derecho [de la demandante] a la indemnidad derivado de la circunstancia de que su despido fuese posterior a la presentación por ella de la papeleta de conciliación en reclamación de diferencias salariales queda desvirtuado, más que por la reiteración de reclamaciones verbales a lo largo de su relación laboral, por la constatación de la veracidad de los hechos imputados en su carta de despido. En consecuencia...ello conduce a la desestimación del recurso de suplicación formulado contra la misma y a su confirmación [de la sentencia de primera instancia]."

24. Posteriormente la demandante interpuso recurso de casación (para la unificación de doctrina), reiterando las pretensiones formuladas anteriormente y aportando otras sentencias que, a su juicio, conducían a una solución jurídica distinta en supuestos sustancialmente similares. Mediante resolución de 24 de marzo de 2021, el Tribunal Supremo declaró inadmisible el recurso de casación, al considerar que las dos sentencias aportadas como término de contraste no se basaban en situaciones comparables ni planteaban cuestiones análogas.

25. La demandante presentó un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, alegando la vulneración de su derecho a la tutela judicial efectiva y de su derecho a la igualdad (consagrados respectivamente en los artículos 24 y 14 de la Constitución española).

26. La demandante reiteró que el despido se había basado exclusivamente en la reclamación previa que había formulado contra la empresa por discriminación por razón de sexo en materia retributiva y que, por consiguiente, había vulnerado su derecho a la protección frente a las

represalias (garantía de indemnidad). A este respecto, subrayó la inmediata proximidad temporal entre su reclamación por discriminación, presentada en abril de 2017, y el despido, acordado en mayo de 2017. Señaló asimismo que, en la práctica, dicha medida había privado de eficacia a la sentencia favorable obtenida en el procedimiento por discriminación retributiva, ya que la extinción de su contrato de trabajo había impedido que percibiera las cantidades reconocidas en aquella sentencia como retribución justa.

La demandante alegó asimismo que las resoluciones judiciales dictadas en relación con su despido eran incoherentes y no habían tenido debidamente en cuenta su derecho a no ser discriminada. En particular, sostuvo que los tribunales habían considerado que una declaración genérica de confidencialidad podía impedirle ejercitar una acción por discriminación retributiva. A su juicio, no habían llevado a cabo una adecuada ponderación entre sus derechos fundamentales y el derecho a la intimidad de sus compañeros de trabajo. La demandante destacó que había obtenido dicha información de forma lícita, que esta había resultado indispensable para fundamentar su reclamación, que no existían otros medios que ofrecieran un mayor nivel de protección de los datos en cuestión y que los trabajadores afectados no habían sufrido perjuicio alguno, por lo que no se había producido una vulneración real de sus derechos. Añadió que la utilización de esos datos había sido admitida en el procedimiento por discriminación, de modo que confirmar posteriormente la procedencia de su despido sobre la base de dicha utilización resultaba contradictorio.

También alegó, por otra parte, que el Juzgado de lo Social había tomado en consideración, como fundamento del despido, un elemento que no figuraba en la carta de despido —el envío del correo electrónico a personas ajenas a la empresa— y que ni la identidad de los destinatarios, ni su relación con la empresa, ni el conocimiento que estos pudieran tener de los datos en cuestión habían sido objeto de debate en el procedimiento seguido ante dicho órgano judicial.

La demandante insistió en que su despido debía ser declarado nulo, por haber sido acordado en vulneración de sus derechos fundamentales. En suma, sostuvo que la conducta discriminatoria de la empresa —declarada como tal por los tribunales nacionales— había quedado sin consecuencias relevantes.

27. Para justificar la especial trascendencia constitucional del recurso de amparo, la demandante alegó, en primer lugar, que este planteaba una cuestión respecto de la cual no existía jurisprudencia constitucional. En concreto, sostuvo que la decisión de inadmisión del recurso de casación para unificación de doctrina había dado lugar a una vulneración de su derecho a la protección frente a las represalias (garantía de indemnidad). Por otra parte, indicó la necesidad de aclarar la relación entre los distintos derechos implicados —el derecho a no ser discriminada, el derecho a comunicar y recibir información, el derecho a la protección frente a las represalias y el derecho a la tutela judicial efectiva—, afectados por la denegación del acceso al recurso de casación que había tenido como consecuencia la confirmación de la represalia alegada.

A su juicio, la especial trascendencia constitucional del asunto radicaba en determinar si, de forma indirecta y desde la perspectiva del acceso a un recurso, podía confirmarse una resolución contraria al derecho a la protección frente a las represalias. Sostuvo que la falta de examen de una represalia alegada como

consecuencia de la aplicación estricta de los requisitos de admisibilidad establecidos por el Tribunal Supremo daría lugar a una situación de inmunidad para las empresas que actuaran vulnerando de derechos fundamentales.

28. Mediante resolución de 17 de enero de 2022 el Tribunal Constitucional declaró inadmisible el recurso de amparo al considerar que la demandante no había cumplido debidamente con la carga de justificar su especial trascendencia constitucional.

III. PROCEDIMIENTO PENAL CONTRA LA DEMANDANTE

29. El 30 de mayo de 2017 la empresa denunció a la demandante por un presunto delito de revelación de secretos, sobre la base de los mismos hechos recogidos en la carta de despido.

30. El 27 de junio de 2017 el Juzgado de Instrucción núm. 7 de Málaga acordó el sobreseimiento provisional de las actuaciones. Consideró, en primer lugar, que no estaban claras las circunstancias en las que la demandante había obtenido los datos en cuestión y, en segundo lugar, que su finalidad no había sido revelar secretos ni vulnerar la intimidad de terceros, sino aportar información pertinente en el marco de un procedimiento seguido contra la empresa.

31. El 11 de diciembre de 2017 la Audiencia Provincial de Málaga estimó el recurso interpuesto por la empresa contra dicha resolución. Señaló que, en determinados asuntos de Derecho de familia, la utilización de información salarial obtenida ilícitamente para fundamentar una demanda judicial había sido considerada constitutiva de infracción penal, y que dicha jurisprudencia podía resultar, en principio, aplicable a otros ámbitos. Por otra parte, observó que la jueza de instrucción no había practicado diligencia de investigación alguna destinada a esclarecer el modo en que se había producido la obtención de los datos en cuestión. Por último, indicó que, aun suponiendo que la demandante no hubiera tenido la intención de divulgar dichos datos, era consciente de que no estaba autorizada para acceder a ellos ni para revelarlos. En consecuencia, la Audiencia Provincial devolvió las actuaciones al juzgado de instrucción a fin de que practicara las diligencias de investigación solicitadas por la empresa.

32. Tras tomar declaración a la demandante y a varios testigos, el juzgado de instrucción dictó un nuevo auto acordando el sobreseimiento provisional de las actuaciones. Señaló que la demandante había tenido acceso a los datos en cuestión en razón del puesto que ocupaba en la empresa y reiteró que su finalidad no había sido revelar secretos ni vulnerar la intimidad de terceros, sino aportar información pertinente en el marco del procedimiento por discriminación seguido contra la empresa. Asimismo, observó que la existencia de la discriminación alegada había sido reconocida en dicho procedimiento y que la empresa no había sostenido que las pruebas hubieran sido obtenidas ilícitamente. Según consta en autos, dicha resolución no fue recurrida por la empresa.

MARCO NORMATIVO APLICABLE Y PRÁCTICA

I. NORMATIVA Y PRÁCTICA NACIONALES

33. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la medida en lo que aquí interesa, dispone lo siguiente:

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo

"El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas".

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias

"También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres".

34. Las disposiciones pertinentes del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción aplicable en el momento de los hechos, disponían lo siguiente:

Artículo 5. Deberes laborales

"Los trabajadores tienen como deberes básicos:

(a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia;

(b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten;

(c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas;

(d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.

(e) Contribuir a la mejora de la productividad; [y]

(f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

… "

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

"1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de sexo... en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

…"

Artículo 54. Despido disciplinario.

"1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

…

(b La indisciplina o desobediencia en el trabajo;

…

(d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo."

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

"1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

...

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.

…

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación."

35. Las disposiciones pertinentes de la Ley reguladora de la jurisdicción social, en la redacción vigente en el momento de los hechos, disponían lo siguiente:

Artículo 76. Solicitud de actos preparatorios y diligencias preliminares.

"1. Quien pretenda demandar, podrá solicitar del órgano judicial que aquel contra quien se proponga dirigir la demanda... aporte algún documento... cuyo conocimiento sea necesario para el juicio.

…

4. Cuando la realización de la diligencia solicitada pueda afectar a la intimidad personal u otro derecho fundamental, el juzgado o tribunal, de no mediar el consentimiento del afectado, podrá autorizar dicha actuación en la forma y con las garantías establecidas en ... el artículo 90."

Artículo 77. Exhibición previa de documentos.

"1. En todos aquellos supuestos en que el examen de libros y cuentas o la consulta de cualquier otro documento se demuestre imprescindible para fundamentar la demanda... quien pretenda demandar... podrá solicitar del órgano judicial la comunicación de dichos documentos.

2. El órgano judicial resolverá por auto... fijando la forma de llevar a efecto la comunicación de dichos elementos y adoptando, en su caso, las medidas necesarias para que el examen se lleve a efecto de la forma menos gravosa y sin que la documentación salga del poder de su titular, a cuyo efecto podrá disponer que la parte en cuyo poder obren los documentos facilite a la parte interesada o a su experto contable una copia de los mismos, en soporte preferiblemente electrónico, permitiendo el cotejo de dicha copia o versión con el documento original.

…"

Artículo 90. Preparación y admisibilidad de los medios de prueba.

"…

4. Cuando sea necesario a los fines del proceso el acceso a documentos o archivos... que pueda afectar a la intimidad personal u otro derecho fundamental, el juez o tribunal, siempre que no existan medios de prueba alternativos, podrá autorizar dicha actuación, mediante auto, previa ponderación de los intereses afectados a través de juicio de proporcionalidad y con el mínimo sacrificio, determinando las condiciones de acceso, garantías de conservación y aportación al proceso, obtención y entrega de copias e intervención de las partes o de sus representantes y expertos, en su caso.

…"

Artículo 105. Posición de las partes.

"…

2. Para justificar el despido, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido.

…"

Artículo 108. Calificación del despido por la sentencia.

"1. En el fallo de la sentencia, el juez calificará el despido como procedente, improcedente o nulo.

Será calificado como procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el escrito de comunicación. En caso contrario, o en el supuesto en que se hubieren incumplido los requisitos de forma establecidos en el número 1 del artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será calificado como improcedente.

2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador."

Artículo 109. Efectos del despido procedente.

"Si se estima el despido procedente se declarará convalidada la extinción del contrato que aquél produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

…"

Artículo 177. Legitimación.

"1. Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social...

…"

Artículo 181. Conciliación y juicio.

"…

2. En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad."

36. La Resolución de 13 de febrero de 2017 de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas, dispone, en lo que aquí interesa, lo siguiente:

Artículo 35. Faltas.

"... Se considerarán como faltas muy graves las siguientes.

...

4. El dar a conocer, revelar o comentar fuera del lugar de trabajo datos de interés fiscal, comercial, mercantil o de cualquier otra índole, relativos a clientes.

5. La copia, manipulación, alteración, pérdida, destrucción y la cesión, todo ello, ya sea total o parcial, de ficheros y datos informáticos y de todo tipo y la extracción de los mismos de la empresa."

Artículo 36. Sanciones.

"Las sanciones máximas que pueden imponerse a quienes incurran en faltas serán las siguientes...

Por falta muy grave: A elección de la empresa, suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días o despido."

37. Las disposiciones pertinentes de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal —derogada posteriormente por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales—, en la redacción vigente en el momento de los hechos, disponían lo siguiente:

Artículo 10. Deber de secreto.

"El responsable del fichero y quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento de los datos de carácter personal están obligados al secreto profesional respecto de los mismos y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aun después de finalizar sus relaciones con el titular del fichero o, en su caso, con el responsable del mismo."

Artículo 11. Comunicación de datos.

"1. Los datos de carácter personal objeto del tratamiento sólo podrán ser comunicados a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el previo consentimiento del interesado.

2. El consentimiento exigido en el apartado anterior no será preciso:

...

(d) Cuando la comunicación que deba efectuarse tenga por destinatario ... los Jueces o Tribunales en el ejercicio de las funciones que tiene atribuidas..."

38. Según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el derecho a la protección frente a las represalias (garantía de indemnidad) en el ámbito laboral constituye una de las manifestaciones del derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24 de la Constitución. Así, por ejemplo, en la Sentencia núm. 16/2006, de 19 de enero de 2006, el Tribunal Constitucional declaró lo siguiente:

"... la trasgresión de la tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso que ocasionen privación de garantías procesales, sino que tal derecho puede verse lesionado igualmente cuando de su ejercicio, o de la realización de actos preparatorios o previos necesarios para el mismo, se siguen consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza... En el campo de las relaciones laborales la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos, de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

La prohibición del despido como respuesta al ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos se desprende también del art. 5 c) del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo... norma que ha de ser tenida en cuenta, por mandato del art. 10.2 de la Constitución, a efectos de la interpretación de derechos fundamentales. Tal precepto excluye expresamente de las causas válidas de la extinción del contrato de trabajo «haber planteado una queja o participado en un procedimiento entablado contra el empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes' ...

También es preciso tener presente la importancia que en estos supuestos tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba. Según reiterada doctrina de este Tribunal, cuando se alegue que determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Pero para que opere este desplazamiento al demandado del *onus probandi* no basta que el demandante tilde de discriminatoria la conducta empresarial, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción

a favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. No se impone, por tanto, al demandado, la prueba diabólica de un hecho negativo -la no discriminación-, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales."

II. MATERIAL INTERNACIONAL PERTINENTE

39. La Carta Social Europea de 1961, ratificada por España en 1980, dispone, en lo que aquí resulta pertinente, lo siguiente:

Artículo 4. Derecho a una remuneración equitativa

"Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, las Partes se comprometen: ...

3. a reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor ..."

El artículo 1 del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea, ratificado por España en el año 2000, dispone lo siguiente:

Artículo 1. Derecho a igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminaciones por razones de sexo

"1. Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razones de sexo, las Partes se comprometen a reconocer ese derecho y a tomar las medidas adecuadas para garantizar o promover su aplicación en los siguientes campos:

– Acceso al empleo, protección contra el despido y reinserción profesional;

– orientación y formación profesionales, reciclaje y readaptación profesional;

– condiciones de empleo y de trabajo, incluida la remuneración;

– desarrollo de la carrera profesional, incluido el ascenso."

Esta disposición fue posteriormente incorporada al artículo 20 de la Carta Social Europea (revisada), ratificada por España en 2021.

40. El Comité Europeo de Derechos Sociales, en sus Conclusiones de 2020 relativas a España, formuló las siguientes observaciones:

Artículo 1 del Protocolo Adicional de 1988 – Derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación sin discriminación por razón de sexo

"Obligación de garantizar el derecho a igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor

…

Recursos efectivos

El Comité recuerda que el Derecho interno debe prever recursos adecuados y efectivos en caso de presunta discriminación retributiva. Los trabajadores que aleguen haber sido objeto de discriminación deben poder someter su caso a los tribunales. Debe garantizarse a las víctimas de discriminación salarial un acceso efectivo a la justicia. Por consiguiente, los procedimientos deben ser asequibles y resolverse en un plazo razonable. Además, cualquier límite máximo a la indemnización que pueda impedir que

la reparación sea proporcional al perjuicio sufrido y suficientemente disuasoria es contrario a la Carta. La carga de la prueba debe invertirse, de modo que, cuando una persona considere haber sido objeto de discriminación por razón de sexo y aporte indicios que permitan presumir razonablemente la existencia de dicha discriminación, corresponderá a la parte demandada demostrar que no se ha producido una vulneración del principio de no discriminación (Conclusiones XIII-5, Declaración interpretativa sobre el artículo 1 del Protocolo Adicional de 1988). Los trabajadores que traten de hacer valer su derecho a la igualdad deben estar legalmente protegidos frente a cualquier forma de represalia por parte de sus empleadores, incluidas no solo el despido, sino también la degradación profesional, las modificaciones de las condiciones de trabajo y otras medidas similares.

El informe señala que las víctimas de discriminación tienen acceso a los tribunales en virtud del artículo 24 de la Constitución. Añade, asimismo, en respuesta a las preguntas específicas relativas a la inversión de la carga de la prueba y a la existencia de límites máximos de indemnización para las víctimas de discriminación retributiva, que la legislación prevé dicha inversión de la carga de la prueba. No obstante, al no aportarse ejemplos concretos sobre la forma en que esta previsión se aplica en la práctica, el Comité solicita que el próximo informe incluya información sobre el número de asuntos relativos a discriminación retributiva resueltos por los tribunales españoles y sobre la práctica seguida en materia de inversión de la carga de la prueba. El despido como represalia está prohibido y el período durante el cual el despido está prohibido tras un permiso de maternidad o de paternidad ha sido ampliado de nueve a doce meses. Por otra parte, no existen límites máximos de indemnización para las víctimas de discriminación retributiva.

…

El Comité concluye que la situación en España es conforme con el artículo 1 del Protocolo Adicional de 1988.”

41. El principio de igualdad de retribución también está consagrado en el Derecho de la Unión Europea (UE). El artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea dispone lo siguiente:

Artículo 157

“1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

…”

42. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece al respecto lo siguiente:

Artículo 23

“Igualdad entre mujeres y hombres

La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.”

43. La Unión Europea ha adoptado diversas directivas relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato en materia de empleo, entre ellas la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que dispone, en lo que aquí resulta pertinente, lo siguiente:

Artículo 17
Defensa de los derechos

"1. Los Estados miembros velarán por que, tras el posible recurso a otras autoridades competentes, incluidos, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, existan procedimientos judiciales para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas con arreglo a la presente Directiva en favor de toda persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiera, del principio de igualdad de trato, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se haya producido la discriminación.

…"

Artículo 24
Victimización

"Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los que sean representantes de los trabajadores según las leyes y/o prácticas nacionales, contra el despido o cualquier otro trato desfavorable del empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato."

44. La Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, destinada a reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor mediante medidas de transparencia retributiva y mecanismos para su cumplimiento, regula el derecho de los trabajadores a recibir información sobre los niveles retributivos individuales y medios.

Asimismo, contiene disposiciones relativas a las sanciones aplicables en caso de infracción del principio de igualdad de retribución. En lo que respecta a la garantía de dicho principio, dispone lo siguiente:

Artículo 14
Defensa de los derechos

"Los Estados miembros velarán por que, tras el posible recurso a la conciliación, todos los trabajadores que se consideren perjudicados por la no aplicación del principio de igualdad de retribución tengan a su alcance procedimientos judiciales para el cumplimiento de los derechos y obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución. Esos procedimientos deberán ser de fácil acceso para los trabajadores y quienes actúen en su nombre, incluso después de que haya terminado la relación laboral durante la que se haya producido la presunta discriminación."

Artículo 25
Victimización y protección frente a un trato menos favorable

"1. Ni los trabajadores ni los representantes de los trabajadores recibirán un trato menos favorable por haber ejercido sus derechos relativos a la igualdad de retribución o por haber apoyado a otra persona en la defensa de sus derechos.

2. Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los trabajadores que sean representantes de los trabajadores, contra el despido o cualquier otro trato desfavorable de un empleador como reacción ante una denuncia efectuada en la organización del empleador o ante cualquier procedimiento judicial o administrativo a efectos del cumplimiento de los derechos u obligaciones relativos a la igualdad de retribución."

45. El Convenio núm. 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de remuneración, de 1951, ratificado por España en 1967, dispone lo siguiente:

Artículo 2

"1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor."

46. La Declaración Universal de Derechos Humanos dispone lo siguiente:

Artículo 23

"...

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual."

47. La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en lo que aquí resulta pertinente, dispone lo siguiente:

Artículo 11

"1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: ... (d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo."

EL DERECHO

I. VULNERACIÓN ALEGADA DEL ARTÍCULO 14 DEL CONVENIO, EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 8

48. La demandante se quejó ante el Tribunal de que los tribunales nacionales, al confirmar la procedencia de su despido, no la protegieron frente a las represalias derivadas de la reclamación por discriminación por razón de sexo que había interpuesto y que había sido estimada, invocando a tal efecto los artículos 6 y 14 del Convenio.

49. Habida cuenta de su jurisprudencia y de la naturaleza de la queja formulada por la demandante, el Tribunal, que es dueño de la calificación jurídica de los hechos del caso de que se trate (véase, por ejemplo, R*adomilja y otros c. Croacia* [GC], nos. 37685/10 y 22768/12, § 126, 20 de marzo de 2018), considera que las cuestiones planteadas deben examinarse desde la perspectiva del artículo 14 del Convenio, en relación con el artículo 8, cuyo tenor es el siguiente:

Artículo 14

"El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua,

religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación."

Artículo 8

"1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia.

2. No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho sino en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención de las infracciones penales, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás."

A. Admisibilidad

1. Aplicabilidad del artículo 14 del Convenio, en relación con el artículo 8 del Convenio.

50. El Gobierno sostuvo que el artículo 8 del Convenio no era aplicable a las circunstancias del presente asunto, puesto que el despido no había afectado a la vida privada ni familiar de la demandante.

51. Aunque la demandante no formuló alegaciones específicas a este respecto, sostuvo que su despido había constituido una represalia por la reclamación previa que había presentado por discriminación. Alegó además que el despido había supuesto imponerle una sanción por haber utilizado unos datos sin los cuales no habría sido posible obtener protección frente a la discriminación por razón de sexo y que, al confirmar dicho despido, los tribunales nacionales habían privado de facto de todo efecto útil a las resoluciones judiciales dictadas a su favor en las que se reconocía la vulneración de su derecho a no ser discriminada por razón de sexo.

52. Como ha declarado reiteradamente el Tribunal, el artículo 14 complementa las demás disposiciones sustantivas del Convenio y de sus Protocolos. No tiene existencia independiente, puesto que surte efecto únicamente en relación con el «goce de los derechos y libertades» garantizados por dichas disposiciones. Si bien la aplicación del artículo 14 no presupone la vulneración de esas disposiciones —y, en este sentido, posee carácter autónomo—, dicho artículo solo puede entrar en juego cuando los hechos del asunto se hallan comprendidos en el ámbito de aplicación de una o varias de ellas (véanse *Konstantin Markin c. Rusia* [GC], núm. 30078/06, § 124, TEDH 2012 (extractos), y *Beeler c. Suiza* [GC], núm. 78630/12, §§ 47-48, 11 de octubre de 2022).

53. A efectos de la aplicabilidad del artículo 14 en relación con el artículo 8, el Tribunal reitera que el concepto de «vida privada» es amplio y no admite una definición exhaustiva. Abarca la integridad física y moral de la persona y comprende en ocasiones aspectos de la identidad física y social del individuo, incluido el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otras personas, el derecho al «desarrollo personal» o el derecho a la autodeterminación como tal (véanse *Schüth c. Alemania*, núm. 1620/03, § 53, TEDH 2010, e *I.B. c. Grecia*, núm. 552/10, § 67, TEDH 2013). Como ha declarado anteriormente el Tribunal, determinados aspectos característicos de la vida privada pueden verse afectados, en el ámbito de las relaciones laborales, por el despido, la

degradación profesional, la denegación de acceso a una profesión u otras medidas igualmente desfavorables (véase *Denisov c. Ucrania* [GC], núm. 76639/11, § 115, 25 de septiembre de 2018). El Tribunal también ha conocido de asuntos en los que una queja formulada al amparo del artículo 8 se basaba en la falta de protección por parte de las autoridades nacionales de la esfera privada de los demandantes frente a injerencias de sus empleadores (véanse *Obst c. Alemania*, núm. 425/03, 23 de septiembre de 2010; *Schüth*, antes citado; *I.B. c. Grecia*, antes citado; y *Platini c. Suiza* (dec.), núm. 526/18, § 52, 11 de febrero de 2020).

54. En el presente asunto el Tribunal observa que, según las resoluciones de los tribunales nacionales, la demandante venía sufriendo durante varios años una situación de discriminación en materia retributiva. Cuando decidió ejercitar acciones judiciales fue despedida, medida que, en su opinión, constituyó una represalia por haber emprendido dichas acciones. La queja de la demandante consiste, en esencia, en que las resoluciones que confirmaron la procedencia de su despido tuvieron como consecuencia una grave limitación de los efectos derivados del reconocimiento, por parte de los tribunales nacionales, de la vulneración de su derecho a no ser discriminada.

55. El Tribunal tiene asimismo en cuenta que la demandante trabajó para la misma empresa durante más de veinte años y que, según la información aportada por las partes, permaneció desempleada durante casi cinco años tras su despido. En consecuencia, la confirmación de su despido por los tribunales nacionales tuvo claramente consecuencias económicas negativas (véase, mutatis mutandis, *Ovcharenko y Kolos c. Ucrania*, nos. 27276/15 y 33692/15, § 86, 12 de enero de 2023). Además, el hecho de que su despido fuera de carácter disciplinario, fundado en la comisión de una falta muy grave, y que tal apreciación fuera confirmada por los tribunales nacionales afectaba directamente a su integridad personal y a su competencia profesional, y permite considerar que su reputación profesional se vio afectada (véanse, mutatis mutandis, *Ovcharenko y Kolos*, antes citado, § 86, y *Oleksandr Volkov c. Ucrania*, núm. 21722/11, § 166, TEDH 2013). A juicio del Tribunal, esta combinación de circunstancias tuvo asimismo efectos perjudiciales sobre la percepción que la demandante tenía de sí misma y sobre su autoestima (véase, mutatis mutandis, *Emel Boyraz c. Turquía*, núm. 61960/08, § 44, 2 de diciembre de 2014, relativo a un despido por razón de sexo).

56. Por consiguiente, el Tribunal concluye que los hechos del caso entran dentro del ámbito de aplicación del artículo 8 del Convenio.

57. Asimismo, observa que la cuestión de si el artículo 14 del Convenio, en relación con el artículo 8, impone una obligación positiva de protección en circunstancias como las del presente asunto —en el que la demandante solicitó la protección de los tribunales nacionales frente a una supuesta represalia posterior a la estimación de una reclamación por discriminación por razón de sexo— debe examinarse en el marco del fondo del asunto.

2. Falta de agotamiento de los recursos internos

58. El Gobierno sostuvo, en el contexto de su excepción relativa a la aplicabilidad del artículo 8, que la demandante no había denunciado, ni expresa ni implícitamente, una vulneración de dicho artículo del Convenio ante los

tribunales nacionales. El Tribunal considera que esta alegación plantea una cuestión relativa al agotamiento de las vías de recurso internas. El Gobierno alegó además que la demandante no había agotado debidamente las vías de recurso internas disponibles, por cuanto no había justificado adecuadamente la especial trascendencia constitucional de su recurso de amparo. A este respecto, se remitió al asunto *Álvarez Juan c. España* (núm. 33799/16, de 29 de septiembre de 2020). Asimismo, sostuvo que los argumentos invocados para justificar dicha trascendencia constitucional, en particular los relativos a la falta de examen del fondo de su pretensión por parte del Tribunal Supremo, eran manifiestamente inadecuados, ya que no guardaban relación con las vulneraciones alegadas en el recurso de amparo.

59. La demandante argumentó que había agotado todas las vías de recurso disponibles y reiteró que los tribunales nacionales no la habían protegido frente a las represalias adoptadas por la empresa. Asimismo, alegó que había cumplido el requisito formal de justificar la especial trascendencia constitucional de su recurso de amparo, si bien el Tribunal Constitucional había considerado que dicha trascendencia no concurría en su caso. El hecho de que el Tribunal Constitucional no hubiera aceptado esos argumentos no debía considerarse una falta de utilización de dicha vía de recurso.

60. El Tribunal observa, en primer lugar, que la demandante sostuvo de manera constante a lo largo del procedimiento judicial relativo a su despido que este constituía una represalia por haber interpuesto una reclamación por discriminación contra la empresa y solicitó a los tribunales nacionales que garantizaran su derecho a la protección frente a tales represalias (véanse los apartados 17, 21 y 26 supra). A la vista de las conclusiones anteriormente expuestas (véanse los apartados 53 a 56 supra), el Tribunal considera que dichas alegaciones se hallaban comprendidas en el ámbito de aplicación del artículo 8 y concluye, por tanto, que la demandante planteó ante los tribunales nacionales, al menos en esencia, la queja correspondiente.

61. En segundo lugar, el Tribunal ha declarado que el hecho de que el Tribunal Constitucional haya inadmitido un recurso de amparo por considerar que este carecía de la especial trascendencia constitucional exigida o, en su caso, que el recurrente no había acreditado la existencia de dicha trascendencia, no impide al Tribunal pronunciarse sobre la admisibilidad y el fondo de una demanda (véase *Arribas Antón c. España*, núm. 16563/11, § 51, 20 de enero de 2015, y los asuntos allí citados). Por el contrario, la falta absoluta de cumplimiento por parte de un demandante de la obligación de justificar la especial trascendencia constitucional de su recurso de amparo («no haber satisfecho en modo alguno dicha exigencia») conllevaría la inadmisión de la demanda por falta de agotamiento de las vías de recurso internas (véase *Álvarez Juan c. España*, antes citado, §§ 49-51, asunto en el que el Tribunal consideró que la demandante no había cumplido dicha obligación ni desde el punto de vista formal —esto es, incluyendo en su recurso un apartado específico en el que indicara que este revestía especial trascendencia constitucional, al menos para ella— ni desde el punto de vista sustantivo, es decir, exponiendo las razones por las que consideraba que su recurso presentaba la especial trascendencia constitucional exigida).

62. En el presente asunto, la demandante expuso, en un apartado separado de su recurso ante el Tribunal Constitucional, las razones por las que su

recurso de amparo revestía especial trascendencia constitucional (véase el apartado 27 supra). El Tribunal considera que identificó de manera suficiente los elementos en los que fundamentaba dicha trascendencia, a saber, la existencia de una situación de conflicto entre derechos y la necesidad de que el Tribunal Constitucional aclarase las relaciones entre ellos, así como las consecuencias no deseadas que podría tener el hecho de permitir una vulneración del derecho a la protección frente a las represalias mediante la aplicación de los motivos de inadmisión de un recurso de casación que, a juicio de la demandante, eran excesivamente estrictos para funcionar adecuadamente en el ámbito de los procedimientos laborales.

63. Por consiguiente, el Tribunal considera que la demandante brindó a los tribunales nacionales y, en última instancia, al Tribunal Constitucional la oportunidad de reparar la vulneración alegada (véase *Saber y Boughassal c. España*, nos. 76550/13 y 45938/14, § 30, 18 de diciembre de 2018). En consecuencia, procede desestimar la excepción planteada por el Gobierno.

3. Conclusión sobre la admisibilidad

64. Tras haber desestimado las objeciones a la admisibilidad planteadas por el Gobierno, el Tribunal observa que esta queja no es ni manifiestamente infundada ni inadmisible por ningún otro de los motivos previstos en el artículo 35 del Convenio. En consecuencia, debe ser declarada admisible.

B. Fondo

1. Alegaciones de las partes

(a) La demandante

65. La demandante alegó que los tribunales nacionales no habían garantizado su derecho a la garantía de indemnidad al confirmar la procedencia de su despido, que constituía una represalia por haber interpuesto previamente la reclamación relativa al trato discriminatorio sufrido en materia retributiva. Mediante su despido, la empresa había logrado que, con independencia del resultado de dicha reclamación por discriminación, su derecho a la igualdad de remuneración no fuera respetado.

66. Los tribunales nacionales no tuvieron en cuenta que su conducta había sido adecuada y proporcionada, puesto que había necesitado acreditar la existencia de una situación discriminatoria. No disponía de ningún otro medio para obtener la información pertinente y sus actuaciones no habían causado perjuicio alguno a sus compañeros de trabajo. A su juicio, la posibilidad de solicitar a los tribunales la información necesaria, tal como prevé el artículo 77 de la Ley reguladora de la jurisdicción social (véanse los apartados 35 supra y 71 infra), solo resultaba pertinente en aquellos casos en los que el demandante no hubiera tenido acceso a dicha información, circunstancia que no concurría en el presente asunto. Además, los datos únicamente habían sido comunicados a determinados miembros de la empresa que ya tenían acceso a dicha información y a los abogados de la demandante.

67. Además, los tribunales nacionales habían utilizado la información en cuestión como fundamento para declarar la vulneración de su derecho a no

ser discriminada. El mismo órgano judicial había valorado las mismas pruebas llegando a conclusiones opuestas en el procedimiento por discriminación y en el procedimiento por despido, restringiendo de este modo los efectos de la sentencia que había declarado la existencia de una situación de discriminación por razón de sexo en su perjuicio.

68. Las resoluciones de los tribunales nacionales que confirmaron la procedencia de su despido había menoscabaron la reparación de su derecho a no ser discriminada por razón de sexo, tal como había sido reconocido en el procedimiento por discriminación. Como consecuencia de la extinción de su contrato de trabajo, no había podido percibir el nivel retributivo al que tenía derecho con arreglo a la resolución dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Málaga (véase el apartado 12 supra).

(b) El Gobierno

69. El Gobierno sostuvo que las sentencias de los tribunales nacionales contenían una motivación adecuada y suficiente de las decisiones adoptadas.

70. Por lo que respecta al derecho a la garantía de indemnidad, el Gobierno sostuvo que los tribunales nacionales habían considerado acreditado que, pese a la apariencia de una posible represalia, no existía nexo causal alguno entre la reclamación por discriminación formulada por la demandante y su despido. Por el contrario, este se había basado en el incumplimiento por parte de la demandante de sus obligaciones profesionales. A falta de una intención represiva, el despido de la demandante, al margen de cualquier otra consideración de Derecho interno, no podía considerarse una vulneración de sus derechos fundamentales susceptible de control por parte del Tribunal.

71. Por otra parte, la demandante disponía de otras vías para obtener legítimamente la información necesaria para fundamentar su reclamación por discriminación sin incumplir sus obligaciones en materia de confidencialidad y protección de datos. En concreto, podría haber solicitado dicha documentación al órgano judicial que, a su vez, habría requerido a la empresa para que la aportara (conforme a lo previsto en el artículo 77 de la Ley reguladora de la jurisdicción social; véase el apartado 35 supra). Sin embargo, no había expuesto razón alguna que justificara no haber recurrido a esa posibilidad.

72. El Gobierno subrayó que el procedimiento por discriminación tuvo lugar con posterioridad al despido de la demandante, por lo que carecía de relevancia el hecho de que la empresa no hubiera impugnado en ese procedimiento la utilización de los datos en cuestión. Además, señaló que la circunstancia de que el acceso a dichos datos hubiera supuesto un incumplimiento de las obligaciones profesionales de la demandante no implicaba necesariamente que tales datos no pudieran ser admitidos como prueba, de conformidad con la normativa procesal.

73. Por último, el Gobierno sostuvo que ni la decisión de despedir a la demandante ni las resoluciones de los tribunales nacionales podían considerarse constitutivas de una situación de discriminación por razón de sexo. Según afirmó, la demandante había percibido al parecer la indemnización reconocida en la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Málaga y no había alegado la existencia de circunstancia alguna que hubiera impedido la ejecución de dicha

sentencia. Por lo que respecta al despido en sí mismo, reiteró que este se había basado en el incumplimiento por parte de la demandante de sus obligaciones profesionales y no en su sexo ni en el hecho de haber formulado una reclamación por discriminación.

2. Valoración del Tribunal.

(a) Principios generales

74. El Tribunal ha declarado que el artículo 14 puede imponer a los Estados miembros obligaciones positivas destinadas a garantizar el respeto del principio de no discriminación en las relaciones entre particulares. A este respecto ha afirmado que no puede permanecer pasivo cuando la interpretación realizada por un órgano jurisdiccional nacional de un acto jurídico —ya se trate de una disposición testamentaria, un contrato privado, un documento público, una disposición legal o una práctica administrativa— aparece como irrazonable, arbitraria o manifiestamente incompatible con la prohibición de discriminación consagrada en el artículo 14 y, más ampliamente, con los principios que subyacen al Convenio (véanse *Pla y Puncernau c. Andorra*, núm. 69498/01, § 59, TEDH 2004-VIII, y *Dimici c. Turquía*, núm. 70133/16, § 127, 5 de julio de 2022). El Tribunal ha afirmado además que la promoción de la igualdad de género constituye hoy en día un objetivo fundamental en los Estados miembros del Consejo de Europa y que deben aducirse razones de especial peso para que una diferencia de trato basada en el sexo pueda considerarse compatible con el Convenio (véase *Emel Boyraz c. Turquía*, antes citado, § 51).

75. El Tribunal ha declarado asimismo que reviste una importancia fundamental que las personas afectadas por un trato discriminatorio dispongan de la posibilidad de impugnarlo y tengan derecho a ejercitar acciones judiciales para obtener una indemnización y otras formas de reparación (véanse, en el contexto de la discriminación contra miembros de un sindicato, *Danilenkov y otros c. Rusia*, núm. 67336/01, § 124, TEDH 2009 (extractos), y *Zakharova y otros c. Rusia*, núm. 12736/10, § 35, 8 de marzo de 2022). En este sentido, el Tribunal ha afirmado que los Estados están obligados, en virtud de los artículos 11 y 14 del Convenio, a establecer un sistema judicial que garantice una protección real y efectiva frente a la discriminación antisindical (véanse *Danilenkov y otros*, antes citado, § 124, *y Zakharova y otros*, antes citado, § 35).

76. El Tribunal expuso los principios generales relativos a las obligaciones positivas del Estado en virtud del artículo 8 en el asunto *López Ribalda y otros c. España* [GC] (nos. 1874/13 y 8567/13, 17 de octubre de 2019), que, en lo que aquí resulta pertinente dispone lo siguiente:

> "110. El Tribunal reitera que, si bien el objeto del artículo 8 es esencialmente el de proteger al individuo contra las injerencias arbitrarias de los poderes públicos, no se limita a obligar al Estado a abstenerse de tales injerencias: además de este compromiso principalmente negativo, pueden existir obligaciones positivas inherentes al respeto efectivo de la vida privada o familiar. Estas obligaciones pueden requerir la adopción de medidas destinadas a garantizar el respeto de la vida privada incluso en la esfera de las relaciones de los individuos entre sí (véase *Söderman c. Suecia* [GC], nº 5786/08, § 78, CEDH 2013, y *Von Hannover* (No. 2), citado anteriormente, § 98)]. Así pues, la responsabilidad del Estado puede quedar comprometida si los hechos denunciados se derivan de un incumplimiento por su parte de la obligación de garantizar a los

interesados el disfrute de un derecho consagrado en el artículo 8 de la Convención (véase *Bărbulescu,* citado anteriormente, § 110, *y Schüth c. Alemania*, nº 1620/03, §§ 54 y 57,).

111.... En consecuencia, de acuerdo con el enfoque que ha seguido en casos similares, el Tribunal considera que la denuncia debe examinarse desde el punto de vista de las obligaciones positivas del Estado en virtud del artículo 8 de la Convención (véase Bărbulescu, citado anteriormente, § 110; Köpke, citado anteriormente, y De La Flor Cabrera, citado anteriormente, § 32). Aunque los límites entre las obligaciones positivas y negativas del Estado en virtud de la Convención no se prestan a una definición precisa, los principios aplicables son, no obstante, similares. En ambos contextos hay que tener en cuenta, en particular, el justo equilibrio que debe alcanzarse entre los intereses privados y públicos en pugna, sujeto en cualquier caso al margen de apreciación de que goza el Estado (véase Palomo Sánchez y otros c. España [GC], nº 28955/06 y otros 3, § 62, CEDH 2011, y Bărbulescu, citado anteriormente, § 112)). El margen de apreciación va de la mano de la supervisión europea, que abarca tanto la legislación como las decisiones que la aplican, incluso las dictadas por tribunales independientes. En el ejercicio de su función de supervisión, el Tribunal no tiene que sustituir a los tribunales nacionales, sino que debe examinar, a la luz del caso en su conjunto, si las decisiones adoptadas por estos eran compatibles con las disposiciones del Convenio invocadas por la demandante (véanse Peck c. Reino Unido, núm. 44647/98, § 77, TEDH 2003-I, y Von Hannover c. Alemania (núm. 2), antes citado, § 105).

112.La elección de los medios calculados para garantizar el cumplimiento del artículo 8 de la Convención en el ámbito de las relaciones de los particulares entre sí es, en principio, una cuestión que entra dentro del margen de apreciación de los Estados contratantes. Hay diferentes formas de garantizar el respeto de la vida privada y la naturaleza de la obligación del Estado dependerá del aspecto particular de la vida privada de que se trate (véase *Von Hannover* (Nº 2), citado anteriormente, § 104; Söderman, citado anteriormente, § 79; y *Bărbulescu*, citado anteriormente, § 113).”

(b) Aplicación de estos principios al presente asunto

(i) La obligación positiva en cuestión

77. En el presente asunto, la medida impugnada por la demandante —a saber, su despido, que considera una represalia por una reclamación por discriminación por razón de sexo que terminó siendo estimada— no fue adoptada por una autoridad estatal, sino por una empresa privada. No se discute que, en el procedimiento relativo a su reclamación por discriminación por razón de sexo que precedió al despido controvertido, los tribunales nacionales actuaron de conformidad con las obligaciones positivas del Estado en materia de protección frente a la discriminación por razón de sexo. Por consiguiente, la primera cuestión que debe examinar el Tribunal es si, en las circunstancias del presente asunto, las obligaciones positivas que incumben al Estado demandado en virtud del artículo 14 del Convenio, en relación con el artículo 8, se extendían a proporcionar protección frente a presuntas medidas de represalia consistentes en el despido de una trabajadora tras haber formulado una reclamación por discriminación por razón de sexo.

78. El Tribunal ha declarado que la promoción de la igualdad de género constituye un objetivo fundamental en los Estados miembros del Consejo de Europa (véase *Emel Boyraz c. Turquía*, antes citado, § 51). Observa asimismo que el derecho a la igualdad de remuneración está reconocido en diversos instrumentos internacionales —entre ellos, la Carta Social Europea, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, varias directivas de la Unión Europea, el Convenio de la

Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de remuneración y la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer—, algunos de los cuales están en vigor, también respecto de España, desde hace varias décadas (véanse los apartados 39 a 47 supra). En algunos de estos instrumentos, en particular la Carta Social Europea y las directivas de la Unión Europea, el derecho a la protección frente a las medidas adoptadas por el empleador, especialmente el despido, en represalia por reclamaciones dirigidas a garantizar el respeto del principio de igualdad de trato se considera un aspecto importante del derecho a la igualdad de remuneración (véanse los apartados 39, 43 y 44 supra).

79. El Tribunal ha declarado que reviste una importancia fundamental que las personas afectadas por un trato discriminatorio dispongan de la posibilidad de impugnarlo y tengan derecho a ejercitar acciones judiciales para obtener una indemnización y otras formas de reparación (véase el apartado 75 supra). A juicio del Tribunal, ese derecho a ejercitar acciones judiciales se vería gravemente menoscabado si no fuera acompañado de una protección real y efectiva frente a las represalias derivadas del ejercicio de tales acciones. A este respecto, el Tribunal recuerda que el Convenio tiene por objeto garantizar derechos efectivos y concretos, y no teóricos o ilusorios (véase, mutatis mutandis, *Cuenca Zarzoso c. España*, núm. 23383/12, § 51, 16 de enero de 2018).

80. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, el Tribunal considera que las obligaciones positivas que incumben a los Estados en virtud del artículo 14 del Convenio, en relación con el artículo 8, les exigen garantizar una protección real y efectiva frente a cualquier forma de represalia por parte de los empleadores en relación con las reclamaciones formuladas para hacer respetar el derecho a no ser discriminado por razón de sexo (véase el apartado 75 supra). Por ello, cuando los tribunales nacionales están llamados a pronunciarse sobre medidas presuntamente adoptadas por un empleador en represalia por el ejercicio del derecho a no ser discriminado por razón de sexo, están obligados a garantizar a los interesados el disfrute de los derechos consagrados en el artículo 14 del Convenio, en relación con el artículo 8 (véase el apartado 76 supra). A tal efecto, deben tener debidamente en cuenta la naturaleza presuntamente represiva de la medida impugnada y el contexto en que esta se adoptó, así como ponderar cuidadosamente los intereses concurrentes, aportando motivos pertinentes y suficientes que justifiquen sus decisiones.

(ii) Cumplimiento de la obligación positiva en cuestión

81. El Tribunal observa, en primer lugar, que el Derecho interno garantiza la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y retribución, así como la protección frente a las represalias en este ámbito (véanse los apartados 33 y 34 supra) y que, además, el artículo 24 de la Constitución garantiza el acceso a los tribunales y la garantía de indemnidad (véase el apartado 38 supra).

82. El Tribunal no aprecia deficiencia alguna en el marco normativo aplicable en el Estado demandado que pueda entrañar una vulneración de las obligaciones positivas antes mencionadas. Observa asimismo a este respecto que el Comité Europeo de Derechos Sociales ha concluido que la situación en España en lo que respecta a la obligación de garantizar el derecho a la

igualdad de remuneración es conforme con la Carta Social Europea y sus Protocolos (véase el apartado 40 supra).

83. Por consiguiente, el Tribunal examinará si la aplicación del Derecho interno por los juzgados y tribunales de lo social que conocieron del asunto de la demandante proporcionó una protección suficiente de su derecho a no ser discriminada, en relación con su derecho al respeto de su vida privada, teniendo en cuenta el contexto pertinente y la importancia de la protección frente a las represalias cuando ya se había constatado la existencia de una discriminación por razón de sexo, así como mediante una adecuada ponderación de los intereses contrapuestos en juego.

84. El Tribunal reitera a este respecto que corresponde en primer lugar a los tribunales nacionales interpretar y aplicar el Derecho interno y que si bien no le incumbe sustituir su propio criterio por el de dichos tribunales debe, no obstante, comprobar si los efectos de las conclusiones alcanzadas por estos son compatibles con el Convenio (véase *Schüth c. Alemania*, antes citado, § 65, y la jurisprudencia allí citada). En el ejercicio de su función de supervisión, la tarea del Tribunal consiste en determinar si, a la luz del asunto considerado en su conjunto, los motivos invocados por las autoridades nacionales al examinar el presunto carácter represivo del despido de la demandante eran pertinentes y suficientes (véase, mutatis mutandis, *Palomo Sánchez y otros c. España*, antes citado, § 63).

85. El Tribunal observa, en primer lugar, que el Juzgado de lo Social desestimó la alegación de la demandante relativa a la vulneración de la garantía de indemnidad basándose en que las anteriores reclamaciones formuladas ante la empresa, en relación con el trato discriminatorio sufrido, no habían dado lugar a ninguna reacción represiva por parte de esta (véase el apartado 20 supra). Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia declaró que la inexistencia de una vulneración del derecho de la demandante a la protección frente a las represalias quedaba descartada «más que por la reiteración de reclamaciones verbales durante toda su relación laboral, por la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido» (véase el apartado 23 supra).

86. El Tribunal observa que el razonamiento antes expuesto de los tribunales nacionales no tuvo en cuenta que la ausencia de medidas de represalia se prolongó mientras la demandante se limitó a plantear internamente, dentro de la empresa, la cuestión de la discriminación, y que la reacción de esta cambió tras la presentación de la reclamación por la demandante el 6 de abril de 2017, ocasión en la que, por primera vez, formuló sus quejas contra la empresa ante una instancia externa —administrativa o judicial—. A partir de ese momento, por primera vez, el conflicto existente entre la demandante y la dirección de la empresa dejó de circunscribirse al ámbito interno de esta y quedó expuesto ante las autoridades nacionales. Además, fue en la reclamación de 6 de abril de 2017 cuando la demandante planteó por primera vez la cuestión de la diferencia retributiva como una vulneración de su derecho fundamental a no ser discriminada por razón de sexo (véase el apartado 22 supra), lo que obligaba a la empresa a justificar que dicha diferencia obedecía a una causa objetiva. A juicio del Tribunal, los tribunales nacionales no tuvieron suficientemente en cuenta el contexto pertinente al omitir considerar la diferencia existente entre la reclamación

presentada por la demandante el 6 de abril de 2017 y sus anteriores gestiones internas ante la dirección de la empresa, así como el hecho de que la medida presuntamente represiva se adoptó poco después de la presentación de dicha reclamación. Además, el Tribunal no alcanza a comprender cómo la ausencia de reacción por parte de un empleador frente a reiteradas reclamaciones internas formuladas por un trabajador —circunstancia que, por sí sola, podría incluso indicar una voluntad de no garantizar los derechos potencialmente afectados— podría considerarse un elemento que excluye toda intención represiva cuando el conflicto escaló a la fase de actuaciones administrativas o judiciales.

87. En segundo lugar, los tribunales nacionales consideraron que el despido de la demandante se había basado en la comisión de una falta muy grave. Estimaron que, aun admitiendo que la demandante hubiera podido utilizar los datos personales en cuestión para fundamentar su reclamación, no estaba facultada para comunicar dichos datos a personas ajenas a la empresa que no tuvieran conocimiento previo de esa información. Asimismo, señalaron que, en su condición de directora del departamento financiero, estaba sujeta a un deber de confidencialidad respecto de los datos que gestionaba, incluidas las nóminas de los trabajadores de que se trataba, y que no había obtenido el consentimiento de las personas afectadas. En consecuencia, consideraron que dicha conducta constituía una infracción del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica de Protección de Datos.

88. El Tribunal observa que los tribunales nacionales se enfrentaban a varios intereses contrapuestos: por una parte, el derecho de la demandante a no ser discriminada por razón de sexo en el ámbito laboral y su derecho a ejercitar las acciones necesarias para la defensa de dicho derecho sin verse expuesta a represalias; y, por otra, el derecho de sus compañeros de trabajo a la protección de sus datos personales y la obligación de la empresa de proteger dichos datos.

89. El Tribunal ha declarado que la protección de los datos personales reviste una importancia fundamental para el disfrute por una persona de su derecho al respeto de la vida privada y familiar garantizado por el artículo 8 del Convenio (véase *L.B. c. Hungría* [GC], núm. 36345/16, § 103, 9 de marzo de 2023). El Tribunal reconoce que la empresa tenía la obligación de proteger el derecho a la intimidad de sus empleados y que estaba facultada para adoptar medidas destinadas a garantizar que sus trabajadores cumplieran las obligaciones profesionales que les incumbían a este respecto. Por consiguiente, admite que la divulgación de información privada en el ámbito laboral puede justificar la adopción de medidas disciplinarias o la imposición de sanciones a un trabajador. No obstante, los tribunales nacionales estaban obligados a llevar a cabo una ponderación entre los distintos intereses en juego y a determinar si el despido —una medida disciplinaria de especial gravedad— estaba justificado en las circunstancias concretas del caso, teniendo debidamente en cuenta, en particular, el contexto pertinente y la necesidad imperiosa de garantizar una protección efectiva frente a la discriminación.

90. A este respecto, el Tribunal observa, en primer lugar, que, si bien los tribunales nacionales no cuestionaron la explicación de la demandante acerca de los motivos que la llevaron a divulgar la información salarial, no parece que tuvieran suficientemente en cuenta el hecho de que existía una situación de conflicto prolongado entre la demandante y la empresa en relación con una

discriminación por razón de sexo, que la demandante había sido objeto de un trato discriminatorio durante varios años, circunstancia posteriormente reconocida por los propios tribunales nacionales, y que se había dirigido reiteradamente a la dirección de la empresa para denunciar dicha situación sin obtener resultado alguno. Sin poner en cuestión la conclusión de los tribunales nacionales de que la divulgación de los datos salariales constituía un incumplimiento de las obligaciones de la demandante como trabajadora, el Tribunal considera que los elementos antes mencionados revestían una importancia crucial para valorar el contexto y la gravedad de dicho incumplimiento y, por consiguiente, para determinar si el tipo de medida disciplinaria elegida por el empleador —particularmente severa— estaba justificada. A su vez, la valoración de las circunstancias anteriormente expuestas era indudablemente pertinente para examinar si la intención represiva había motivado, al menos en parte, el despido.

91. En particular, en el procedimiento interno no se discutió que la demandante hubiera recabado los datos retributivos y los hubiera incorporado a su reclamación con la única finalidad de fundamentarla. Asimismo, la utilización de dichos datos como prueba en el procedimiento por discriminación no fue impugnada por la empresa y constituyó la base sobre la que se declaró la vulneración del derecho de la demandante a no ser discriminada (véanse los apartados 10 a 12 supra; véase también, mutatis mutandis, *M.P. c. Portugal*, núm. 27516/14, § 48, 7 de septiembre de 2021). Si bien era indudablemente procedente señalar, como hicieron los tribunales nacionales, que la demandante podría haber solicitado dicha información a través de los órganos jurisdiccionales nacionales (véanse los apartados 15, 21, 35 y 71 supra) y que no estaba facultada para comunicarla a terceros ajenos a la empresa (véase el apartado 23 supra), al llevar a cabo la valoración necesaria para determinar si el despido estaba justificado los tribunales nacionales también deberían haber tenido en cuenta los demás elementos conexos señalados anteriormente (véase *M.P. c. Portugal*, antes citado, §§ 47-52; véase asimismo el apartado 90 supra y los apartados 93 y 94 infra).

92. Además, los tribunales nacionales no tuvieron en cuenta que el correo electrónico en cuestión formaba parte de una cadena de correos intercambiados los días 6 y 7 de abril de 2017, estrechamente vinculada a la reclamación por discriminación presentada por la demandante: el abogado de ésta remitió la papeleta de conciliación a la dirección de correo electrónico privada de la demandante y a otro abogado que también la representaba en dicho procedimiento de conciliación; posteriormente, la demandante la reenvió a su cuenta de correo corporativa y, desde esta, a cuatro personas (el Sr. P.E., la Sra. G.P., el Sr. P.M. y el Sr. M.A.), informándoles de que dicho documento había sido presentado ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (véanse los apartados 15, 19 y 23 supra).

93. No resulta enteramente claro del texto de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia si éste consideró que la divulgación irregular de la información afectó a tres o a seis personas (esto es, al Sr. M.A., a los dos abogados de la demandante y, eventualmente, al Sr. P.E., a la Sra. G.P. y al Sr. P.M.). Sea como fuere, el hecho de que el mensaje estuviera dirigido a un número limitado de personas directa o indirectamente implicadas en el conflicto entre la demandante y la empresa, sin que existiera intención alguna

de divulgar públicamente la información, constituía un elemento pertinente para valorar la proporcionalidad de su despido (véase, mutatis mutandis, *Dede c. Turquía*, núm. 48340/20, § 50, 20 de febrero de 2024, relativo al despido de una demandante tras el envío de un correo electrónico interno crítico con los métodos de gestión, asunto en el que el Tribunal apreció una vulneración del artículo 10 del Convenio).

94. Las resoluciones judiciales tampoco contenían valoración alguna del impacto que la divulgación de los datos personales había tenido sobre las personas afectadas, teniendo en cuenta la naturaleza de dichos datos (véase, mutatis mutandis, *Le Marrec c. Francia* (dec.), núm. 52319/22, § 78, 5 de noviembre de 2024) y la aparente ausencia de denuncias o reclamaciones presentadas por las personas concernidas (véase, mutatis mutandis, *Matúz c. Hungría*, núm. 73571/10, § 37, 21 de octubre de 2014).

95. En resumen, el Tribunal considera que los tribunales nacionales confirmaron el despido de la demandante mediante la aplicación de un enfoque defectuoso, incompatible con las obligaciones positivas en materia de protección frente a la discriminación. El despido tuvo por efecto neutralizar la protección frente a la discriminación que había sido reconocida a la demandante en el procedimiento específico seguido por discriminación, sin que los tribunales nacionales llegaran a examinar dicha consecuencia. Además, no atribuyeron el peso suficiente a elementos relevantes, tales como el contexto de discriminación por razón de sexo persistente al que había estado sometida la demandante, la reiterada falta de reacción de la empresa ante los intentos de la demandante por poner fin a dicha situación por cauces internos, la finalidad perseguida con la divulgación de la información privada, la limitada incidencia de esa divulgación y la gravedad de la medida adoptada contra la demandante, circunstancias que podían ser indicativas de una motivación represiva. Por consiguiente, el Tribunal considera que los motivos expuestos por los tribunales nacionales para confirmar el despido de la demandante no fueron suficientes en las circunstancias del presente asunto.

96. Si bien el Tribunal no puede especular —y, ciertamente, no le corresponde en el presente asunto decidir— acerca de si una consideración cuidadosa de los factores anteriormente expuestos debería haber dado lugar a la anulación del despido, las consideraciones precedentes bastan para que el Tribunal concluya que el Estado demandado incumplió sus obligaciones positivas de garantizar una protección efectiva frente a la discriminación por razón de sexo en el ámbito del empleo y de la igualdad retributiva.

97. En consecuencia, se ha producido una vulneración del artículo 14 del Convenio, en relación con el artículo 8.

II. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 41 DEL CONVENIO.

98. El artículo 41 del Convenio dispone lo siguiente:

> "Si el Tribunal declara que ha habido violación del Convenio o de sus Protocolos y si el derecho interno de la Alta Parte Contratante sólo permite de manera imperfecta reparar las consecuencias de dicha violación, el Tribunal concederá a la parte perjudicada, si así procede, una satisfacción equitativa."

99. La demandante reclamó 981.836,92 euros (EUR) en concepto de daños materiales. Dicha cantidad fue calculada sobre la base del salario reconocido en el procedimiento por discriminación y teniendo en cuenta: (i) el número de días transcurridos entre la fecha de su despido y la fecha de presentación de la reclamación de satisfacción equitativa (27 de marzo de 2024), a fin de calcular el perjuicio resultante; y (ii) el número de días comprendidos entre el 28 de marzo de 2024 y la fecha en la que, según alegaba, podría jubilarse (30 de diciembre de 2036), para calcular la pérdida de ingresos.

Además, solicitó al Tribunal que le concediera una cantidad equitativa y razonable en concepto de daños morales, teniendo en cuenta las circunstancias del caso. En particular, alegó haber sufrido un perjuicio psicológico como consecuencia de haber soportado un despido injusto y sostuvo que la pérdida de su empleo, siendo una mujer de 54 años, la había situado en una situación especialmente difícil.

La demandante no formuló ninguna reclamación en concepto de reembolso de costas y gastos.

100. El Gobierno sostuvo que la indemnización por daños materiales debería calcularse teniendo en cuenta dos hechos importantes de los que la demandante no había informado al Tribunal, a saber, que trabajaba en un nuevo empleo desde el 15 de febrero de 2022 y que, entre la fecha de su despido y la fecha en que comenzó dicho empleo, había percibido diversas prestaciones por desempleo. Añadió asimismo que, dado que la demandante no había indicado cantidad alguna en concepto de indemnización por daños morales, no procedía conceder suma alguna por este concepto.

101. El Tribunal considera que no existe un nexo causal directo entre la vulneración declarada y los daños materiales reclamados y observa, en cualquier caso, que la demandante no aportó ningún documento que permitiera fundamentar su pretensión en concepto de daños materiales. En consecuencia, desestima esta reclamación. Además, el Tribunal observa que el Derecho interno prevé la posibilidad de revisar resoluciones firmes que hayan sido declaradas contrarias a los derechos reconocidos en el Convenio mediante una sentencia del Tribunal, en virtud del artículo 236 de la Ley reguladora de la jurisdicción social y de los artículos 510 y 511 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, siempre que la vulneración, por su naturaleza y gravedad, produzca efectos que persistan y no puedan hacerse cesar por otro medio que no sea la revisión judicial (véase *Valverde Digón c. España*, núm. 22386/19, § 86, 26 de enero de 2023).

102. En cuanto a los daños morales, habida cuenta de la naturaleza de la vulneración declarada, el Tribunal considera apropiado conceder a la demandante la cantidad de 12.000 euros por este concepto.

POR ESTOS MOTIVOS, EL TRIBUNAL, POR UNANIMIDAD,

1. *Declara* admisible la demanda;

2. *Declara* que se ha producido una vulneración del artículo 14 del Convenio, en relación con el artículo 8 del Convenio;

3. *Declara*

(a) que el Estado demandado deberá abonar a la demandante, en el plazo de tres meses desde la fecha de la firmeza de la presente sentencia, de conformidad con el artículo 44 § 2 del Convenio, la cantidad de 12.000 euros (doce mil euros), más cualquier impuesto que pueda resultar exigible, en concepto de daño moral;

(b) que, desde el vencimiento de los citados tres meses hasta su liquidación, se abonará un interés simple sobre las cantidades anteriores igual al tipo de interés de la facilidad marginal de crédito del Banco Central Europeo durante el periodo de mora, incrementado en tres puntos porcentuales;

2. *Desestima* el resto de las pretensiones de la demandante en materia de satisfacción equitativa.

Redactado en inglés y notificado por escrito el 4 de diciembre de 2025, de conformidad con las reglas 77.2 y 3 del Reglamento del Tribunal.

Victor Soloveytchik Secretario	Kateřina Šimáčková Presidenta