

**RESUMEN REALIZADO POR LA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS CONSTITUCIONALES Y DERECHOS HUMANOS.**

Los idiomas oficiales del Tribunal Europeo de Derechos Humanos son el inglés y el francés, en los que se publican las sentencias, decisiones y cualquier otra documentación.

## **RESUMEN – SENTENCIA DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS (04/12/2025)**

Demanda n.º 36325/22

**Caso Ortega Ortega c. España**

Sentencia completa:

<https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-247588>

Sobre la vulneración del derecho al respeto a la vida privada y familiar reconocido en el artículo 8 del Convenio, en relación con la prohibición de discriminación prevista en el artículo 14 del Convenio, con ocasión del despido de una trabajadora tras haber denunciado una situación de discriminación por razón de sexo consistente en la percepción de una retribución inferior a la de sus compañeros varones.

### **HECHOS**

La demandante ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) trabajó para una empresa que proporcionaba servicios administrativos a una entidad bancaria, como responsable del departamento financiero, entre 1994 y 2017. Para el desempeño de sus funciones, tenía acceso a la información sobre retribuciones del resto de la plantilla de la empresa.

Tras haber planteado distintas quejas y reclamaciones internas en el seno de la empresa solicitando un incremento retributivo, el 6 de abril de 2017 presentó un escrito de reclamación ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Junta de Andalucía, denunciando la existencia de una situación de discriminación por razón de sexo hacia

su persona, por venir percibiendo una retribución inferior a la de sus compañeros –varones– con similar nivel de responsabilidad y reclamando un incremento retributivo. Incluía en la reclamación información detallada sobre las retribuciones percibidas desde hacia 11 años por parte de sus compañeros, con quienes efectuaba la comparación<sup>1</sup>.

El 7 de abril de 2017, la demandante envió un correo electrónico adjuntando la reclamación que había presentado el día anterior a varios destinatarios.

Al tener conocimiento de la reclamación y constatar que la demandante había incluido en la misma y compartido con distintos destinatarios información a la que sólo estaba autorizada a acceder para el desempeño de sus funciones, la empresa le despidió a través de un despido disciplinario, invocando la grave violación de la normativa en materia de protección de datos y de las obligaciones de confidencialidad y tratamiento de información plasmadas en los procedimientos y protocolos de la empresa, que la demandante conocía.

La demandante impugnó el despido, considerando que era nulo por vulneración de la garantía de indemnidad, por ser una represalia contra ella por haber denunciado previamente la existencia de una situación de discriminación retributiva o subsidiariamente improcedente.

El juzgado declaró la procedencia del despido, decisión que fue confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Málaga.

El Tribunal Constitucional acordó la inadmisión del recurso de amparo presentado contra dichas resoluciones –y el auto del Tribunal Supremo inadmitiendo el recurso de casación para unificación de doctrina– por no haber satisfecho la carga procesal consistente en justificar la especial trascendencia constitucional del recurso de amparo.

#### **POSICIÓN DE LAS PARTES ANTE EL TRIBUNAL**

Ante el TEDH la demandante invocó la violación de su derecho a la tutela judicial (artículo 6 del Convenio) y la falta de protección adecuada por los tribunales internos su derecho a no ser discriminada, puesto que a su juicio el despido fue una represalia contra ella por haber denunciado una situación discriminatoria. A su juicio, el uso de información sobre las retribuciones de sus compañeros fue necesario para probar la existencia de una situación discriminatoria y estaba dirigido exclusivamente a tal fin. El Tribunal recalificó la pretensión de la demandante, planteando una posible violación del artículo 8 del Convenio (derecho al respeto de la vida privada y familiar), en relación con el artículo 14 (prohibición de discriminación en el ejercicio de los derechos reconocidos en el Convenio).

La defensa del Estado mantuvo como motivos de inadmisión –todos ellos descartados por el Tribunal–, la falta de agotamiento de recursos internos, puesto que el recurso de

---

<sup>1</sup> Esta reclamación fue seguida de un procedimiento judicial en que los tribunales del orden social reconocieron la existencia de una situación de discriminación salarial.

amparo fue inadmitido por consecuencia de un defecto procedimental imputable a la demandante (caso Álvarez Juan c. España (dec), 29 de septiembre de 2020) y, en particular en relación con la queja relativa al artículo 8, en relación con el artículo 14 del Convenio, la falta de agotamiento de recursos internos por no haberse invocado dicha violación en el proceso interno y la inaplicabilidad del artículo 8 en relación con el artículo 14 del Convenio en el caso.

En cuanto al fondo, la defensa del Estado mantuvo que los tribunales internos razonaron adecuadamente sus decisiones, al considerar procedente el despido por incumplimiento muy grave de sus obligaciones por parte de la trabajadora despedida, destacando en particular que ésta disponía de instrumentos procesales adecuados para obtener y aportar ante el Juzgado de lo Social la información retributiva de sus compañeros, pudiendo haber hecho uso de los mismos, sin violar sus obligaciones en materia de protección de datos y confidencialidad.

#### **CRITERIO DEL TRIBUNAL**

El Tribunal, en el examen de fondo del caso, comienza constatando que en el presente caso en la decisión de despido de la demandante no intervino directamente ninguna autoridad estatal —la empleadora de la demandante era una empresa privada— y procede a analizar si el Estado ha cumplido sus obligaciones positivas de protección real y efectiva ante una posible situación de discriminación por razón de sexo en una relación entre particulares.

En primer lugar, se refiere el Tribunal al marco regulatorio nacional aplicable en materia de protección contra la discriminación en el ámbito laboral y descarta la existencia de ninguna deficiencia en este punto.

En segundo lugar, se refiere a la aplicación de la normativa en el caso concreto, examinando específicamente la concreta actuación de los tribunales internos en el proceso de despido, al resolver sobre el conflicto que se planteaba en el caso entre, por un lado, el derecho de la demandante a no ser discriminada laboralmente por razón de sexo y ejercer las necesarias acciones en su defensa por tal motivo sin exponerse a represalias por ello y, por otro lado, el derecho a la protección de los datos personales de sus compañeros de trabajo y el deber de la empresa de proteger dicha privacidad.

En este análisis, si bien el Tribunal no cuestiona que la trabajadora despedida vulnerara sus obligaciones en materia de protección de datos y confidencialidad y, reconoce la posibilidad de la empresa de adoptar medidas disciplinarias en caso de revelación por sus trabajadores de información que debe ser preservada como confidencial, considera que los tribunales internos, al confirmar la adecuación de la decisión de despido, no tuvieron en cuenta ciertos factores que deberían haberse valorado al efectuar este análisis. Así:

- la existencia de una situación persistente, asentada en el tiempo, de discriminación salarial;

- el hecho de que la información recopilada por la trabajadora sobre las retribuciones de sus compañeros había sido empleada con la sola finalidad de sustentar su reclamación sobre discriminación salarial;
- la inmediatez temporal del despido respecto de la reclamación de discriminación salarial;
- la difusión limitada de la información sobre retribuciones únicamente en el círculo de personas afectadas por el conflicto, sin intención de difundir públicamente dicha información;
- la omisión de cualquier valoración por los tribunales internos sobre los eventuales perjuicios de la difusión de la información para las personas afectadas por ello; o
- la gravedad de la sanción impuesta, el despido (sanción de máxima gravedad entre las distintas posibles).

El Tribunal concluye, por ello, que el análisis del caso por los tribunales internos fue defectuoso, al no haber tenido en cuenta esos factores y, aunque no se pronuncia —según reconoce, no es su función decidir sobre este aspecto en el presente caso sobre si el despido debía haberse anulado por los tribunales internos—, sí considera que su análisis fue incompatible con las obligaciones positivas de asegurar una efectiva protección contra la discriminación derivadas del Convenio.

El Tribunal fija una indemnización en concepto de daños morales causados a la demandante de 12.000 € y rechaza la indemnización solicitada en concepto de daños materiales derivados del despido (aproximadamente 1.000.000 €) por no apreciar la existencia de nexo causal directo entre la violación apreciada y el daño reclamado, destacando, además, la falta de debida acreditación del importe de los daños reclamados.

La sentencia no es firme, puesto que frente a la misma cabe solicitar, en el plazo de tres meses, el reenvío a la Gran Sala.