

# Anatomía de una represalia empresarial tras obtener la tutela judicial del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo en las retribuciones

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 4 de diciembre de 2025 (Ortega vs. España)**

**Santiago García Campá**

*Profesor permanente laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*

*Universidad Jaume I (Castellón, España)*

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

## Extracto

La Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 4 de diciembre de 2025 (Ortega vs. España) proporciona siete parámetros que son muy útiles para examinar si una sanción empresarial impuesta contra una trabajadora tras haber reclamado con éxito su discriminación salarial por razón de sexo es verdaderamente una represalia o una medida disciplinaria justificada. Estos parámetros son: los antecedentes de la sanción, la contumacia en el trato desfavorable hacia la trabajadora, la proporcionalidad de la sanción, la intencionalidad y la extensión de la infracción que motiva la sanción, la causalidad de la sanción y su resultado. La aplicación de estos parámetros de enjuiciamiento permite cumplir con la diligencia debida que exige el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Fundamentales y Libertades Públicas a la hora de proteger de manera efectiva la indemnidad del derecho de igualdad y no discriminación por razón de sexo en las retribuciones. En cambio, la sentencia no contiene elementos que alteren el marco jurídico ni la interpretación judicial más reciente sobre la exclusión de los valores retributivos individualizados del registro retributivo (art. 28.2 Estatuto de los Trabajadores), una situación que debe cambiar tras la necesaria transposición de artículo 12.3 de la Directiva 2023/790, de transparencia retributiva.

**Palabras clave:** discriminación por razón de sexo; retribución; indemnidad; despido disciplinario; represalias; diligencia debida; Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Recibido: 06-02-2026 / Aceptado: 09-02-2026 / Publicado: 06-03-2026

**Cómo citar:** García Campá, S. (2026). Anatomía de una represalia empresarial tras obtener la tutela judicial del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo en las retribuciones. Comentario a la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 4 de diciembre de 2025 (Ortega vs. España). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 218-227. <https://doi.org/10.51302/rts.2026.25021>

# Anatomy of a labour retaliation after a successful equal pay claim

Comment to European Court of Humans Rights Judgment of 4 December 2025 (Ortega v. Spain)

**Santiago García Campá**

*Lecturer in Labour and Social Security Law.*

*University Jaume I (Castelló, Spain)*

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

## Abstract

The seven parameters established by the European Court of Human Rights in its judgment of December 4, 2025 (Ortega v. Spain), prove highly instrumental in determining whether a disciplinary sanction imposed on a female employee —following a successful equal pay claim— constitutes unlawful retaliation or a justified disciplinary measure. These parameters include the background of the sanction, the persistence of unfavorable treatment towards the worker, the proportionality of the penalty, the intentionality and gravity of the misconduct prompting the sanction, the causality of the measure, and its final outcome.

The application of these judicial criteria ensures compliance with the duty of "due diligence" required under Article 14 of the European Convention on Human Rights to effectively protect the right to be free from victimization regarding gender-based pay discrimination. However, the judgment does not introduce elements that alter the current legal framework or recent judicial interpretation concerning the exclusion of individualized remuneration data from the pay register (Art. 28.2 of the Workers' Statute). This is a situation that must evolve following the mandatory transposition of Article 12.3 of Directive (EU) 2023/970 on pay transparency.

**Keywords:** discrimination based on sex; equal pay; victimization; dismissal; retaliation; due diligence; European Court of Human Rights.

Received: 06-02-2026 / Accepted: 09-02-2026 / Published: 06-03-2026

**Citation:** García Campá, S. (2026). Anatomy of a labour retaliation after a successful equal pay claim. Comment to European Court of Humans Rights Judgment of 4 December 2025 (Ortega v. Spain). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 218-227. <https://doi.org/10.51302/rts.2026.25021>

## 1. Marco normativo

En esta contribución se entabla un diálogo con la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos –STEDH– (Sección Quinta), de 4 de diciembre de 2025 (Ortega vs. España, procedimiento 36325/22).

La [sentencia](#) aplica el artículo 14 (prohibición de discriminación por razón de sexo) y el artículo 8 (derecho al respeto de la vida privada) del [Convenio Europeo para la protección de los Derechos Fundamentales y las Libertades Públicas](#) (CEDH) y estima la demanda presentada por la señora Ortega Ortega contra España, declara su vulneración porque los tribunales españoles mantuvieron un enfoque defectuoso que no la protegió de modo efectivo contra la discriminación por razón de sexo en el contexto del empleo y la igualdad de remuneración, y condena a España al pago de 12.000 euros en concepto de daños morales.

La [sentencia](#) tiene interés por sí misma, pues examina la colisión entre dos derechos fundamentales: el derecho fundamental a no sufrir discriminación por razón de sexo en la retribución, en su modalidad de indemnidad frente a represalias, y el derecho fundamental a la protección de los datos personales, cuando se trata de datos retributivos individualizados, puesto que en el supuesto enjuiciado se emplearon para denunciar la comisión del trato discriminatorio y, como consecuencia directa de lo anterior, llegaron a terceros ajenos a la empresa, una circunstancia que dio lugar al despido disciplinario de la trabajadora denunciante de la discriminación retributiva.

La [sentencia](#) también cuenta con un interés particular en el panorama laboralista español porque el examen de la colisión entre ambos derechos fundamentales ha estado presente en la discusión sobre la obligación de incluir valores retributivos individualizados en el registro retributivo, regulado en el [artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET), introducido por el Real Decreto-ley (RDL) 6/2019, de 1 de marzo, y desarrollado reglamentariamente en los artículos 5 y 6 del Real Decreto (RD) 902/2020, de 13 de octubre. La doctrina judicial disponible sobre esta cuestión ha seguido una trayectoria que podemos denominar circular:

- La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Cataluña 2745/2020, de 22 de junio, anterior a la aparición del [RD 902/2020](#), resolvió que el derecho de acceso de la representación legal de las personas trabajadoras al registro salarial no implicaba una obligación empresarial de facilitar datos retributivos individualizados.

- En cambio, tras la aprobación del [RD 902/2020](#), la Sentencia de la Audiencia Nacional ([SAN](#)) 23/2023, de 23 de febrero, admitió una excepción a la regla general de no transmitir datos retributivos individualizados en el registro retributivo cuando concurrieran ciertas condiciones. Una excepción que poco tiempo más tarde la [SAN 69/2023, de 29 de mayo](#), transformó en regla general tras considerar que el registro retributivo debía expresar con carácter general los valores retributivos medios de la plantilla y, cuando no fuera posible presentarlos de esta forma, los valores retributivos individualizados.
- Posteriormente, para cerrar el círculo y regresar a la interpretación efectuada por la STSJ de Cataluña 2745/2020, la Sentencia del Tribunal Supremo ([STS](#)) 1302/2024, de 21 de noviembre, casó la [SAN 69/2023](#) y estimó que el [artículo 28.2 del ET](#) no impone a las empresas la obligación de incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

El interés de la cuestión aumenta si se presta atención a la actualización de diciembre de 2025 de la guía [La protección de datos en las relaciones laborales](#) de la Agencia Española de Protección de Datos. La guía sigue estableciendo nítidamente que el registro salarial no justifica el tratamiento de datos personales, ni sus normas reguladoras son base jurídica para ello, pues en dicho registro no ha de constar el salario de cada persona trabajadora, sino los «valores medios». Pero su actualización también sigue manteniendo, a pesar de la [STS 1302/2024, de 21 de noviembre](#), una notable matización a esta norma general cuando reconoce que, si los datos disociados se convierten en un dato personal porque en un grupo o categoría profesional el número de personas trabajadoras es muy reducido (p.ej., una sola persona o incluso dos de distinto sexo), el registro debe contar con medidas de seguridad basadas en un análisis de riesgos, la empresa debe informar a las personas trabajadoras del tratamiento de sus datos personales y de su finalidad, y la representación de las personas trabajadoras está obligada a mantener la confidencialidad de esta información. Es decir, parece admitir la posibilidad de que el registro retributivo contenga datos retributivos individualizados.

La cuestión se pone todavía más interesante desde el punto de vista práctico si se tiene en cuenta que la [Herramienta de registro retributivo](#) elaborada por el Ministerio de Igualdad, en funcionamiento desde 2021 y que permite cumplir con las exigencias previstas en el [RD 902/2020](#), omite de modo automático los datos retributivos individualizados cuando en un grupo o categoría profesional hay solo una mujer, o solo un hombre, o solamente una mujer y un hombre. El valor retributivo individualizado no aparece y, en su lugar, lo hace el símbolo del asterisco (\*).

Como puede apreciarse, las contradicciones mostradas incrementan el interés, en primer lugar, por conocer el análisis que la [STEDH](#) efectúa de la relación entre los dos derechos fundamentales citados según el [CEDH](#), y, seguidamente, por determinar si sus conclusiones son aplicables a la discusión sobre el contenido del registro retributivo señalada.

## 2. Breve síntesis del supuesto de hecho

El caso enjuiciado es complejo porque convergen en él dos litigios paralelos, pero que están íntimamente conectados. En ambos la demandante actúa contra la empresa para la que trabaja: en el primero para obtener la tutela de su derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo y en el segundo para conseguir la nulidad de su despido disciplinario, adoptado unas semanas más tarde de iniciar su demanda por discriminación contra la empresa. Lo sorprendente del caso es que, tras obtener una sentencia estimatoria que declaró vulnerado su derecho a la no discriminación retributiva por razón de sexo, la segunda sentencia declaró procedente su despido disciplinario y no apreció ninguna represalia empresarial contra ella por tal motivo.

Por razones de espacio no podemos detenemos en todos los detalles de cada caso, pero sintetizaremos a continuación los hechos determinantes para comprender el juicio desarrollado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH).

En el primer litigio la trabajadora demanda a la empresa por vulneración de su derecho fundamental a no sufrir discriminación sexual en su retribución. La demanda reclama la equiparación de su retribución a la de sus colegas varones, pide las diferencias salariales dejadas de percibir durante los últimos meses y añade una indemnización por daños y perjuicios por una cuantía equivalente a los salarios dejados de percibir durante los años anteriores. La empresa contaba con cuatro departamentos: tres cuyos responsables eran hombres (servicios generales y dos líneas de producción) y uno a cargo de la trabajadora (finanzas). La demandante tenía acceso al fichero de recursos humanos de la empresa con las nóminas de toda la plantilla como consecuencia de sus funciones, incluidas las nóminas de los responsables del resto de departamentos, y había firmado un documento de confidencialidad. Este acceso le permitió descubrir que la empresa no le pagó el complemento por incapacidad temporal que había abonado al resto de responsables de departamento; fue la única sin incremento retributivo a partir de una determinada anualidad y, como consecuencia de la consolidación del concepto «incentivos» en el salario de sus compañeros, su salario se redujo en un 3,83 %, mientras que el de sus compañeros se incrementó entre un 22 % y un 34 %. Además, quedó probado que la empresa carecía de cualquier sistema de fijación de incentivos y que su concesión dependía de una decisión discrecional de su gerente. Como resultado de todo lo anterior, quedó acreditada una brecha salarial que ascendía a 14.000 euros anuales. Las peticiones de la trabajadora a la empresa para que actualizara su salario conforme al del resto de responsables, efectuadas en múltiples ocasiones a lo largo de ocho años consecutivos, no obtuvieron ninguna respuesta positiva. La sentencia declaró que la empresa había vulnerado el derecho de la trabajadora a no sufrir discriminación salarial por razón de sexo, le condenó a abonar un salario igual que el resto de los responsables de departamento y a pagar una indemnización por daños y perjuicios.

La sentencia fue confirmada por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Andalucía 246/2018, de 12 de febrero, y el posterior recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por la empresa fue inadmitido por Auto del Tribunal Supremo (ATS) de 9 de enero de 2019 (rec. 1779/2018).

En el segundo litigio la trabajadora demanda a la empresa de nuevo, pero en esta ocasión contra su despido disciplinario, pidiendo su nulidad por haber vulnerado su derecho de indemnidad, porque sostiene que es una represalia contra su primera demanda por discriminación salarial por razón de sexo. En efecto, la empresa la despidió disciplinariamente por una falta muy grave consistente en el incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones laborales en materia de protección de datos personales. El comportamiento infractor consistió en enviar un correo electrónico con la papeleta de conciliación por discriminación retributiva correspondiente al litigio anterior, en la que constaban los datos retributivos individualizados de sus compañeros de departamento, a cuatro personas: el director gerente y un responsable de departamento de la empresa y dos personas ajenas a ella. La empresa conoce la existencia de este mensaje el mismo día de su remisión, efectúa una consulta a la Agencia Estatal de Protección de Datos y le notifica la extinción de su relación laboral por haber comunicado datos reservados de la empresa (los valores retributivos individualizados) a personas de la empresa y a otras ajenas a ella, que ni tenían acceso a los datos retributivos individualizados, ni, en el caso de los responsables de departamento, le habían autorizado para usar los datos de sus nóminas. Esta conducta también había infringido el deber de confidencialidad acordado con la empresa. La sentencia desestima su demanda y declara el despido procedente.

Esta segunda sentencia fue confirmada por la STSJ de Andalucía 515/2020, de 13 de mayo, y el posterior recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por la trabajadora fue inadmitido por ATS de 24 de marzo de 2021 (rec. 2087/2020). Su posterior recurso de amparo contra el ATS no fue admitido por el Tribunal Constitucional por no haber logrado justificar su relevancia constitucional.

La cronología de los dos procesos judiciales es imprescindible para comprender mejor la [STEDH](#): el 6 de abril de 2017 la demandante presenta papeleta de conciliación para reclamar su derecho a la igualdad retributiva; al día siguiente, 7 de abril, envía un correo electrónico informando de la petición de conciliación y adjuntando la papeleta, con datos retributivos individualizados para acreditar la discriminación salarial, a cuatro personas: el director gerente y un responsable de departamento de su empresa y dos personas ajenas a ella; el mismo día 7 de abril la empresa tiene conocimiento de este correo electrónico; el 24 de abril la empresa efectúa una consulta a la Agencia Estatal de Protección de Datos acerca de la salida de los datos protegidos; el 2 de mayo la empresa despidió a la trabajadora disciplinariamente por un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones laborales en materia de protección de datos personales; el 12 de mayo se celebra el acto de conciliación correspondiente a la demanda por discriminación retributiva; el 18 de mayo la trabajadora presenta la papeleta de conciliación por despido; el 8 de junio presenta la de-

manda de discriminación retributiva; el mismo día 8 de junio se celebra el acto de conciliación del despido; el 14 de junio presenta la demanda por despido; la sentencia estimatoria de la demanda por discriminación retributiva se dicta el 10 de agosto, y la sentencia desestimatoria de la demanda por despido se dicta, tras varias suspensiones del acto de juicio, el 8 de julio de 2019.

Es cierto que, para complicar todavía más los hechos, la empresa presentó denuncia contra la trabajadora por revelación de secretos, pero fue finalmente sobreseída por el juzgado de instrucción porque entendió que su intención no fue revelar secretos de la empresa, sino proporcionar información relevante en el marco de su demanda contra la empresa por discriminación retributiva.

### 3. Claves de la doctrina judicial

Lo primero que debe tenerse en cuenta es que la [STEDH](#) resuelve una demanda contra España, en la que se enjuicia si se ha llevado a cabo una protección efectiva contra las represalias que puede haber cometido la empresa contra la trabajadora tras haber obtenido una sentencia favorable que reconoce un trato discriminatorio por razón de sexo en sus retribuciones.

Sin necesidad de detenerse en la multiplicidad de artículos tomados en consideración por el TEDH, tanto de ámbito nacional como internacional, los elementos más relevantes de su enjuiciamiento son los siguientes:

- La demanda es admitida tras conectar el artículo 14 con el artículo 8 del [CEDH](#), a pesar de que la demandante había establecido su conexión con el artículo 6 (derecho a un proceso justo). La conexión resulta necesaria porque el TEDH mantiene que el artículo 14 complementa el resto de las disposiciones sustantivas del [CEDH](#) y de sus protocolos, de forma que, como no lo considera un derecho autónomo, tiene efectos únicamente en relación con el ejercicio de los derechos y libertades protegidos por el convenio. El TEDH considera que algunos aspectos particulares de la vida privada pueden resultar afectados por los conflictos provocados por despidos, degradaciones en la categoría profesional, inadmisiones a una profesión u otras medidas igualmente desfavorables. El caso enjuiciado admite esta conexión porque la trabajadora había trabajado en la misma empresa durante más de veinte años, había sufrido discriminación salarial durante mucho tiempo, fue despedida solamente después de emprender acciones legales contra la empresa y, como consecuencia de su despido disciplinario, estuvo en paro durante prácticamente los cinco años siguientes, lo que tuvo unas claras consecuencias económicas negativas, y, además, afectó a su integridad personal y su reputación profesional. Una combinación de circunstancias que, desde el punto

de vista del tribunal, tuvieron unos efectos perjudiciales para su autopercepción y su autoestima y que, en definitiva, permiten enjuiciar el artículo 14 en conexión con el artículo 8 del [CEDH](#).

- El examen de la vulneración del derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo, en su modalidad de indemnidad frente a las represalias adoptadas por denunciar su transgresión, tiene como punto de partida la siguiente doctrina mantenida por el TEDH: el artículo 14 impone obligaciones positivas o de diligencia debida a los Estados miembros para asegurar el cumplimiento del principio de no discriminación en las relaciones entre sujetos privados. Estas obligaciones implican la actuación de los tribunales contra tratos irrazonables, arbitrarios o abiertamente contrarios a la prohibición de discriminación; el derecho de las personas afectadas por tratos discriminatorios a reclamar contra ellos y emprender acciones legales adecuadas para poner fin a la discriminación y obtener una compensación justa; y el acceso a un sistema de justicia que asegure una protección real y efectiva contra la discriminación.
- El TEDH aplica este principio general derivado del artículo 14 del [CEDH](#) a la legislación española y reconoce que su marco legal sobre este tema no presenta deficiencias y que, tal y como ha reconocido el Comité Europeo de Derechos Sociales, la legislación española cumple con las obligaciones para garantizar el derecho a la igualdad retributiva de conformidad con la [Carta Social Europea](#).
- El TEDH aplica el mismo principio general a la actuación llevada a cabo por los tribunales laborales españoles y examina en qué medida el despido disciplinario ha sido enjuiciado como represalia contra la demanda de la trabajadora por discriminación sexual en las retribuciones y resulta contrario a su derecho de indemnidad frente a la discriminación. Los parámetros empleados para llevar a cabo el examen son los siguientes: haber tenido debidamente en cuenta si la medida impugnada es verdaderamente una represalia, haber considerado el contexto en que se inscribe, haber ponderado cuidadosamente los intereses más relevantes en juego y, finalmente, haber proporcionado razones suficientes y adecuadas para justificar la decisión adoptada.
- La aplicación de estos parámetros concluye que la sentencia judicial que declaró la procedencia del despido disciplinario de la trabajadora por su transmisión a terceras personas de datos retributivos individualizados no tuvo suficientemente en cuenta el contexto en que se adoptó la medida sancionadora y que la convierte en una represalia. Las circunstancias que dibujan adecuadamente el contexto son las siguientes: la discriminación sexual contra la trabajadora y su prolongada extensión en el tiempo; la pasividad de la empresa ante los intentos infructuosos de la trabajadora para encontrar una solución interna durante años; la severidad de la medida sancionadora teniendo en cuenta los dos hechos anteriores; la finalidad de la divulgación de los datos retributivos individuales exclusivamente li-

gada al reconocimiento de su derecho a no ser discriminada en su retribución; el limitado impacto que causó tal divulgación, pues solo llegó a cuatro personas, dentro de una cadena de correos estrictamente relacionada con la demanda de discriminación y, aparentemente, sin denuncias presentadas por las personas afectadas; la adopción del despido solo después de que la trabajadora decidió reclamar judicialmente contra su discriminación retributiva; y, finalmente, la anulación que provocó la convalidación del despido en la protección del derecho de la trabajadora a la no discriminación retributiva por razón de sexo.

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

El diálogo mantenido con el contenido de la [STEDH](#) permite apreciar una defensa sólida del derecho a la no discriminación por razón de sexo frente a las represalias que anulan su protección judicial, en este caso bajo la forma de un despido disciplinario, como resultado de aplicar los artículos 14 y 8 del [CEDH](#) a los parámetros de enjuiciamiento aplicados por los tribunales laborales españoles.

Sin olvidar en ningún momento la relevancia de los hechos concurrentes en cada caso, la necesidad de su acreditación probatoria y las reglas aplicables a su valoración judicial, la [STEDH](#) proporciona siete parámetros para enjuiciar la relación entre la reclamación contra una discriminación retributiva por razón de sexo, la transmisión de datos retributivos individualizados como consecuencia de ella y la imposición de una sanción disciplinaria a la trabajadora discriminada, de tal modo que, si no se aplican, se estará incumpliendo con la diligencia que exige el artículo 14 del [CEDH](#) para determinar si se trata o no de una auténtica represalia que vulnera su derecho de indemnidad:

- antecedentes de la sanción: la duración en el tiempo de la discriminación retributiva de la trabajadora indica que la sanción es un nuevo trato desfavorable contra ella;
- contumacia del trato desfavorable hacia la trabajadora: la completa pasividad ante las múltiples reclamaciones internas de la trabajadora para terminar con el trato discriminatorio indica que la sanción es una reacción inmediata ante la reclamación en sede judicial;
- proporcionalidad de la sanción: la desproporción entre la gravedad de la sanción y la gravedad de los efectos de la transmisión de los valores retributivos individualizados indica que la sanción es realmente una represalia;
- intencionalidad de la infracción que motiva la sanción: la intención de la trabajadora al transmitir a terceros datos retributivos individualizados no debe ser ninguna otra que la protección de su derecho a la no discriminación por razón de sexo;

- minimización de la infracción que motiva la sanción: los datos retributivos individualizados transmitidos por la trabajadora han de ser los imprescindibles para demostrar su discriminación retributiva por razón de sexo y además las personas afectadas no lo denuncian;
- causalidad de la sanción: la sanción no se impone cuando la trabajadora reclama internamente su derecho a la igualdad retributiva, sino únicamente después de reclamarlo judicialmente;
- resultado de la sanción: la sanción tiene como principal resultado anular la protección judicial del derecho a la no discriminación por razón de sexo, de tal forma que el derecho de indemnidad queda desprotegido y la represalia consigue su finalidad.

Como ha reclamado [Elisa Sierra Hernaiz \(2026\)](#), se trata de criterios para determinar si estamos ante una represalia por demandar la tutela del derecho a la no discriminación por razón de sexo en las retribuciones especialmente útiles cuando se aplica el [artículo 17.1, segundo párrafo, del ET](#).

En cambio, la doctrina de la [STEDH](#) no proporciona nuevos ingredientes a la discusión sobre el contenido del registro retributivo, ni permite sostener la obligación de las empresas de incluir valores retributivos individualizados en dicho registro, por los siguientes motivos:

- En el momento de suceder los hechos (2017) el registro retributivo no existía, pues se reguló en 2019, de manera que resulta muy difícil proyectar tanto los hechos examinados como el razonamiento jurídico desplegado en la [STEDH](#) al debate mucho más reciente acerca de la obligatoriedad empresarial de incluir los datos retributivos individualizados en registro salarial.
- En la [STEDH](#) no se enjuicia un conflicto sobre el derecho de acceso de las personas trabajadoras o de sus representantes a los valores retributivos individualizados, sino sobre las consecuencias de su transmisión a terceras personas ajenas a la empresa en el contexto de una discriminación retributiva estimada judicialmente.
- En todo momento se sostiene que los valores retributivos individualizados están protegidos por el derecho a la protección de datos y que su transmisión no autorizada constituye una infracción laboral.
- En ningún momento se pone en cuestión el uso inmediato de los datos retributivos individualizados como medio para probar la discriminación retributiva por razón de sexo, así como su obtención a través de los mecanismos probatorios previstos procesalmente (arts. [76](#), [77](#) y [90](#) Ley reguladora de la jurisdicción social), tal y como ha advertido [Iván Antonio Rodríguez Cardo \(2025\)](#).
- No es esta sentencia, sino la necesaria transposición del artículo 12.3 de la [Directiva 2023/970](#), de transparencia retributiva, cuyo plazo termina el 7 de junio de 2026, la que debe resolver definitivamente los supuestos y el modo de incluir los valores retributivos individualizados en el registro retributivo.