

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Palmas de Gran Canaria (Las)**

Sección: **1**

Fecha: **26/02/2026**

Nº de Recurso: **291/2026**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Sección: MAR

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA. SALA DE LO SOCIAL

Plaza de San Agustín N°6 Las Palmas de Gran Canaria

Teléfono: 928 30 64 00

Fax.: 928 30 64 08

Email: socialtsj.lpa@justiciaencanarias.org

Proc. origen: Derechos fundamentales Nº proc. origen: 0000644/2025-00

Órgano origen: Plaza N° 4 del Tribunal de Instancia (Sección Social) de Puerto del Rosario

Rollo: Recursos de Suplicación Nº Rollo: 0001711/2025

NIG: 3501744420250001292

Materia: Derechos fundamentales Resolución: Sentencia 000291/2026

En Las Palmas de Gran Canaria, a 26 de febrero de 2026.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de CANARIAS en Las Palmas de Gran Canaria formada por los Ilmos. Sres. Magistrados D./Dña. GLORIA POYATOS MATAS, D./Dña. JAVIER RAMÓN DÍEZ MORO y D./Dña.

RAMÓN TOUBES TORRES, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 0001711/2025, interpuesto por D./Dña. Lina, frente a la Sentencia 000314/2025 del Plaza N° 4 del Tribunal de Instancia (Sección Social) de Puerto del Rosario los Autos N° 0000644/2025-00 en reclamación de Derechos fundamentales siendo Ponente el ILTMO./A. SR./A. D./Dña. RAMÓN TOUBES TORRES.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

“PRIMERO.- La trabajadora Dª Lina viene prestando servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa MERCADONA SA en el centro de trabajo de Butihondo en la isla de Fuerteventura (Hecho Primero de la demanda no controvertido).

SEGUNDO.- La trabajadora está encuadrada en el Grupo Profesional de Gerente A incluida en el Grupo de Cotización 5 (doc. n.º 1 adjunto a escrito presentado por la empresa el 06-10-25 el cual obra unido al expediente electrónico).

TERCERO.- El 24-02-25 la empresa notificó a la pareja sentimental de la trabajadora D. Vicente y también trabajador de la mercantil, carta de despido disciplinario en la que, sin consentimiento de la trabajadora, se

incorporaron los siguientes datos de la misma los cuales fueron puestos en conocimiento del trabajador despedido:

- *Nombre completo.*
- *Relación de pareja con el trabajador despedido.*
- *Jornada Laboral.*
- *Salario mensual desglosado durante más de un año.*

En concreto la comunicación fue del siguiente tenor literal: "... Que Usted es gerente A y hasta el mes de agosto de 2023 realizaba funciones de gerente de Mantenimiento. Que

percibía hasta ese momento un complemento personal porque debía cubrir por las tardes las semanas que tenía guardia, cuando dejó de ser gerente de mantenimiento, debería haber dejado de percibir el importe de dichas cantidades. Que hubo un cambio de coordinador

en el mes de noviembre de 2025 y usted se aprovechó de ese cambio y no comunicó que estaba cobrando de más a su nuevo coordinador. Sobre el 20 de enero, cuando acaba el

plazo de finalización de la carga de las primas, su coordinador al cargarle su aprobado, se percató que en la nueva aplicación que existe en la empresa, se puede ver las compensaciones que se están abonando a cada uno de los trabajadores y la sorpresa es que usted está percibiendo la compensación correspondiente a la disponibilidad de GMA, la misma que percibe el gerente de mantenimiento del centro y que usted no debería haber percibido desde septiembre de 2023 y que usted siguió recibiendo y no manifestó nada al respecto, sobre todo teniendo en cuenta que su pareja y madre de sus hijos tenía el mismo número de horas que usted como reducción de jornada a 30 horas a la semana y que evidentemente cobraba menos que usted. Las cantidades que adeuda a la empresa porque ha percibido de manera indebida son las siguientes: (se por reproducida la tabla). (...). Que

usted era más que consciente de que se le estaba abonando dicha cantidad de manera indebida porque no realiza ninguna función que exija esa compensación y su pareja trabaja las mismas horas que usted y su nómina es mayor que la de ella. De hecho, las diferencias son significativas mes a mes y se detallan a continuación:

Lina Vicente sep-23 1137,71 £ 953,55 € 184,15 €

oct-23 1137,71 € 953,55 € 184,16 €

nov-23 1131,71 € 959,82 € 171,89 €

dic-23 1096,13 € 953,55 € 142,58 €

ene-24 1109,56 € 982,91 € 126,65 €

feb-24 1109,56 € 982,91 € 126,65 \$

mar-24 1109,56 € 982,91 € 126,65 €

abr-24 1109,56 € 982,91 € 126,65 €

may-24 1109,56 € 982,91 € 126,65 €

jun-24 1109,56 € 984,09 € 125,47 €

jul-24 1116,23 € 984,09 € 132,14 €

ago-24 1116,23 € 987,61 € 128,62 €

sep-24 1109,56 € 982,91 \$ 126,65 \$

oct-24 1109,56 € 982,51 € 126,65 €

nov-24 1109,56 € 982,81 € 126,65 €

dic-24 1167,23 € 982,91 € 184,32 €...

Que todos estos hechos demuestran un claro quebrantamiento de la buena fe contractual y abuso de confianza ya que ha percibido 3.477,33 € de forma indebida..." (Hecho Segundo de la demanda no controvertido en relación con doc. n.º 1 adjunto a demanda inicial el cual obra unido al expediente electrónico).

CUARTO.- D. Eulalio es responsable de la zona 12 en la empresa desde mayo de 2025. Dicha zona comprende las islas de Fuerteventura, Lanzarote y La Palma así como la zona de Los Esticos. Desde que el mismo presta servicios en la empresa es la primera que en un despido disciplinario de un trabajador

la empresa un protocolo específico para el tratamiento de datos personales de personas trabajadoras de la empresa en expedientes disciplinarios ya que la empresa entiende que en la tramitación de dichos expedientes, no hay divulgación de datos a terceros más allá de la persona trabajadora directamente sancionada (interrogatorio de la empresa a través de su apoderado D. Eulalio).

QUINTO.- Cada vez que la empresa efectúa una actualización salarial los Sindicatos con presencia en los Órganos de Representación de las personas trabajadoras de los diferentes centros de trabajo como CCOO e incluso otros Sindicatos como UGT consignan a efectos informativos en los tableros de anuncio de cada uno de los centros, los nuevos salarios actualizados que corresponden a cada categoría y grupo profesional entre las que se encuentra la Gerente A incorporando un cuadro comparativo donde se hacen simulaciones según diferentes jornadas desde completa con 40 horas semanales a parcial incluyendo diversos coeficientes de parcialidad a 30, 25, 20 y 15 horas semanales. Esos cuadros incluyen: el salario bruto básico anual, mensual y por hora# así como el precio por unidad (hora o mes según corresponda) de diversos complementos salariales como nocturnidad, festivo, altura, frío y Gerente A sustituye a Gerente B (declaración testifical de D^a Enriqueta xxxx y en calidad de liberada sindical en la empresa por CCOO desde el año 2008 la cual desarrolla su funciones en las islas de Fuerteventura, Lanzarote y Gran Canaria en relación con los doc. n.º 4 y 5 aportados por la empresa en escrito presentado el 13-10-25 el cual obra unido al expediente electrónico).

SEXTO.- En el periodo comprendido entre

septiembre de 2023 a diciembre de 2024 las retribuciones mensuales de la trabajadora en la empresa han comprendido los siguientes conceptos: sueldo base, pagas prorrateadas y complemento del puesto de trabajo (doc. n.º1 adjunto a escrito presentado por la empresa el 06-10-25 el cual obra unido al expediente electrónico)"

SEGUNDO.- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice: "SE DESESTIMA la demanda formulada por D^a Lina, asistida y representada por el Letrado D. Juan Manuel Verdugo Muñoz# frente a la empresa MERCADONA SA, representada por su apoderado D. Eulalio y asistida por el Letrado D. José Losada Quintas# y en consecuencia: SE ABSUELVE a la empresa demandada de los pedimentos formulados con todos los pronunciamientos favorables."

TERCERO.- Frente a dicha resolución se interpuso el recurso de Suplicación, que fue impugnado de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La parte demandante interpuso demanda de tutela de derechos fundamentales por entender que la incorporación de datos personales suyos en un expediente sancionador de otro trabajador, su pareja, vulneraba su derecho fundamental a la protección de datos, solicitando una indemnización por daños morales de 45.000 euros. La sentencia de instancia desestimó la pretensión de la parte actora, alzándose la trabajadora frente a la misma mediante el presente recurso de suplicación articulado a través de motivos de censura jurídica. El recurso ha sido impugnado de contrario.

SEGUNDO.- En primer lugar, al amparo del artículo 193.b) de la LRJS alega el quebrantamiento de normas y garantías procesales causante de indefensión por incorrecta aplicación de la regla de inversión de la carga de la prueba en los procesos de tutela de derechos fundamentales (arts. 96.1 y 179.2 LRJS), así como del principio de responsabilidad proactiva del responsable del tratamiento (art. 5.2 RGPD).

Entendiendo que la mención a la letra b) es una mera errata y se quiere referir a la letra a), se argumenta por la recurrente que la sentencia parte de unos indicios claros de vulneración de derechos fundamentales pero no aplica la regla especial de distribución de la carga de la prueba prevista en el art. 96.1 LRJS, interpretada por el Tribunal Constitucional. Añade que además se habría vulnerado el art. 5.2 del RGP al entender que corresponde al responsable del tratamiento probar que se han respetado los principios de licitud, minimización, finalidad y proporcionalidad, colocando a la trabajadora en una posición de indefensión.

Conviene recordar que la finalidad del cauce procesal de la letra a) del referido art. 193 de la LRJS es depurar las consecuencias de las irregularidades procesales cometidas en la instancia, que tengan relevancia constitucional por afectar al derecho a la tutela judicial efectiva, mediante la declaración de nulidad de la resolución recurrida o de los actos procesales previos a la misma y la consiguiente retroacción de las actuaciones al momento previo a cometerse la infracción procedimental denunciada. Su admisión tiene carácter excepcional y queda reservada solo para los casos en que no sea posible reparar las consecuencias perjudiciales para la parte por otra vía. Para que pueda prosperar un motivo de quebrantamiento de forma

articulado por la vía del art.193 a) LRJS la Jurisprudencia del Tribunal Supremo y la doctrina del Tribunal Constitucional exigen la concurrencia de los siguientes requisitos:

- 1) El recurrente debe identificar el precepto procesal que se entienda infringido, no siendo suficiente una genérica referencia al art. 24 de la Constitución Española .
- 2) La infracción debe haber provocado un perjuicio real sobre los derechos de defensa del interesado, irrogándole indefensión. El concepto de indefensión relevante a efectos constitucionales no coincide con cualquier indefensión de índole meramente procesal. Para que la indefensión tenga el alcance constitucional que le asigna el art. 24.2 de la Constitución Española se requiere que el órgano judicial haya impedido u obstaculizado en el proceso el derecho de las partes a ejercitar su facultad de alegar y justificar sus pretensiones.
- 3) El defecto procesal no puede alegarse por la parte que lo provocó.
- 4) Es preciso que la parte perjudicada haya formulado protesta en tiempo y forma.

En el presente caso no solicita la parte recurrente nulidad alguna de la sentencia ni de algún otro trámite del procedimiento, confundiendo así la naturaleza del motivo, que realmente no es otro que una censura jurídica de la sentencia recurrida, debiendo examinarse en esa sede. Se desestima el motivo.

TERCERO.- Por el cauce de la letra c) del artículo 193 de la LRJS se alega la infracción de los artículos 18.4 y 10 de la Constitución Española# 8 de la CDFUE# artículos 5.1.b) y c), 6.1 y 82 del RGPD# artículos 4, 5, 6, 72 y 73 de la LOPDGDD# artículos 4.2.e) y 58 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 183 de la LRJS, así como la doctrina sentada por las sentencias del Tribunal constitucional 292/2000, 29/2013, 47/2001 y 233/2005, y del Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional que cita.

En su peculiar estructura, más propia de un recurso de apelación que de suplicación, el recurso considera que la sentencia incurre en diversos errores que divide en hasta siete grupos# *"1. Sobre el derecho fundamental a la protección de datos y su alcance# 2. Error en la aplicación de la base de licitud "interés legítimo"# 3. Vulneración flagrante del principio de minimización de datos (art. 5.1.c RGPD)# 4. Vulneración del principio de limitación de la finalidad (art. 5.1.b RGPD) # 5. Error a l*

negar la condición de "tercero" del destinatario (art. 4.10 RGPD)# 6. Especial protección de los datos económicos y patrimoniales (doctrina constitucional# 7. Consecuencias jurídicas: vulneración del art. 18.4 CE y derecho a indemnización (art. 82 RGPD y 183 LRJS)"

Y en el siguiente motivo, una vez más por el mismo cauce del artículo 193 c) LRJS alega de nuevo la infracción de la normativa sobre protección de datos personales y vulneración de la doctrina constitucional y del Tribunal Supremo aplicable, citando de nuevo los mismos artículos que en el anterior. Se trata por tanto de una sistemática difícil de desentrañar, de manera que iremos contestando las alegaciones siguiendo un orden más lógico, partiendo de determinar en primer lugar si los datos revelados forman parte del núcleo protegido del derecho a la intimidad y la protección de datos.

Antes de comenzar, el art. 18.4 de la CE dispone que *"La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos"*. El desarrollo de este derecho fundamental se contempla en la Ley Orgánica 3/2011, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales que a su vez se remite a lo establecido en el Reglamento UE 2016/679 de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de esos datos: el Reglamento General de Protección de Datos. El art. 5 del RGPD establece cuales son los principios relativos al tratamiento de los datos personales, siendo especialmente relevantes los contenidos en sus tres primeras letras : *"a) tratados de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado (licitud, lealtad y transparencia)# b) recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos, y no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines# [...]* (limitación de la finalidad) *c) adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados (minimización de datos)".* A su vez el art. 6 del referido Reglamento establece cuales son las bases que determinan que el tratamiento de datos sea lícito. Junto a ello, en el ámbito el art. 4.2 e) del Estatuto de los trabajadores los trabajadores tienen derecho *"Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad (...)"*.

La sentencia del Tribunal Constitucional de 21-2-22 sintetiza la jurisprudencia constitucional al respecto diciendo que *"a) La definición, contenido y alcance del derecho a la protección de datos se aborda en profundidad por el Tribunal en la STC 292/2000, de 30 de noviembre, FFJJ 5 a 9, en la que se examinó la constitucionalidad de varios preceptos de la Ley Orgánica de protección de datos de carácter personal, y que ha sido sintetizada más recientemente en la STC 76/2019, de 22 de mayo, FJ 5, (...) En relación con la*

naturaleza y alcance del derecho a la protección de datos personales, y tal y como recuerda la STC 292/2000, FJ 5 (EDJ 2000/40918), la doctrina constitucional ha definido el derecho a la protección de datos como un instituto de garantía de los derechos a la intimidad y al honor y del pleno disfrute de los restantes derechos de los ciudadanos que, además, es en sí mismo “un derecho o libertad fundamental, el derecho a la libertad frente a las potenciales agresiones a la dignidad y a la libertad de

la persona provenientes de un uso ilegítimo del tratamiento mecanizado de datos, lo que la Constitución llama ‘la informática’, lo que se ha dado en llamar ‘libertad informática’ (STC 254/1992, FJ 6, reiterado luego en las SSTC 143/1994, FJ 7# 11/1998, FJ 4# 94/1998, FJ 6

202/1999, FJ 2)”. (...) El contenido de este derecho, sintetizado más recientemente en la STC 76/2019, FJ 5, “consiste en un poder de disposición y de control sobre los datos personales que faculta a la persona para decidir cuáles de esos datos proporcionar a un tercero, sea el Estado o un particular, o cuáles puede este tercero recabar, y que también permite al individuo saber quién posee esos datos personales y para qué, pudiendo oponerse a esa posesión o uso”# estos poderes de disposición y control sobre los datos personales, que constituyen parte del contenido del derecho fundamental a la protección de datos, “se concretan jurídicamente en la facultad de consentir la recogida, la obtención y el acceso a los datos personales, su posterior almacenamiento y tratamiento, así como su uso o usos posibles, por un tercero, sea el Estado o un particular”. A su vez, “ese derecho a consentir el conocimiento y el tratamiento, informático o no, de los datos personales, requiere como complementos indispensables, por un lado, la facultad de saber en todo momento quién dispone de esos datos personales y a qué uso los está sometiendo, y, por otro lado, el poder oponerse a esa posesión y usos”, “exigiendo del titular del fichero que le informe de qué datos posee sobre su persona, accediendo a sus oportunos registros y asientos, y qué destino han tenido, lo que alcanza también a posibles cesionarios# y, en su caso, requerirle para que los rectifique o los cancele” (STC 292/2000, FJ 7).

b) Por lo que respecta a sus límites, el Tribunal precisó ya en la STC 292/2000, FJ 11, que “el derecho a la protección de datos no es ilimitado, y aunque la Constitución no le imponga expresamente límites específicos, ni remita a los poderes públicos para su determinación como ha hecho con otros derechos fundamentales, no cabe duda de que han de encontrarlos en los restantes derechos fundamentales y bienes jurídicos constitucionalmente protegidos, pues así lo exige el principio de unidad de la Constitución (SSTC 11/1981, de 8 de abril, FJ 7# 196/1987, de 11 de diciembre, FJ 6# y respecto del art. 18, la STC 110/1984, FJ 5)”. Tras recordar que “la ley es la única habilitada por la Constitución para fijar los límites a los derechos fundamentales y, en el caso presente, al derecho fundamental a la protección de datos”, declara que “esos límites no pueden ser distintos a los constitucionalmente previstos, que para el caso no son otros que los derivados de la coexistencia de este derecho fundamental con otros derechos y bienes jurídicos de rango constitucional, el apoderamiento legal que permita a un poder público recoger, almacenar, tratar, usar y, en su caso, ceder datos personales, solo está justificado si responde a la protección de otros derechos fundamentales o bienes constitucionalmente protegidos. Por tanto, si aquellas operaciones con los datos personales de una persona no se realizan con estricta observancia de las normas que lo regulan, se vulnera el derecho a la protección de datos, pues se le imponen límites constitucionalmente ilegítimos, ya sea a su contenido o al ejercicio del haz de facultades que lo componen. Como lo conculcará también esa ley limitativa si regula los límites de forma tal que hagan impracticable el derecho fundamental afectado o ineficaz la garantía que la Constitución le otorga”.

c) En cuanto a los requisitos que, de acuerdo con la doctrina constitucional, debe cumplir toda habilitación legal que limite o condicione el ejercicio de un derecho fundamental conforme al art. 53.1 CE, la STC 76/2019, FJ 5 (EDJ 2019/591227), recuerda que ha de responder a una doble exigencia: por un lado, la necesaria intervención de la ley# y, por otro lado, esa norma legal reúna “todas aquellas características indispensables como garantía de la seguridad jurídica”, esto es, “ha de expresar todos y cada uno de los presupuestos y condiciones de la intervención” (por todas STC 49/1999, FJ 4). De modo que, como señalamos en la STC 292/2000, FJ 15 (EDJ 2000/40918), aun teniendo un fundamento constitucional, las limitaciones del derecho fundamental establecidas por una ley “pueden vulnerar la Constitución si adolecen de falta de certeza y previsibilidad en los propios límites que imponen y su modo de aplicación”# lo cual “no solo lesionaría el principio de seguridad jurídica (art. 9.3 CE (EDL 1978/3879)), concebida como certeza sobre el ordenamiento aplicable y expectativa razonablemente fundada de la persona sobre cuál ha de ser la actuación del poder aplicando el Derecho (STC 104/2000, FJ 7 (EDJ 2000/4331), por todas), sino que al mismo tiempo dicha ley estaría lesionando el contenido esencial del derecho fundamental así restringido, dado que la forma en que se han fijado sus límites lo hacen irreconocible e imposibilitan, en la práctica, su ejercicio (SSTC 11/1981, de 8 de abril, FJ 15 (EDJ 1981/11)# 142/1993, de 22 de abril, FJ 4 (EDJ 1993/3778), y 341/1993, de

18 de noviembre, FJ 7 (EDJ 1993/10426))”. (...) Hemos de recordar, en fin, que el control de

una medida legislativa a la luz de las “exigencias del principio de proporcionalidad” se articula en dos fases:

a) la primera parte de ese canon de control consiste en examinar que la norma persigue una finalidad

constitucionalmente legítima, y b) la segunda parte implica revisar si la medida legal se ampara en ese objetivo constitucional de un modo proporcionado (por todas, STC 60/2010 , de 7 de octubre, FJ 9 (EDJ 2010/205564)). Esta segunda fase de análisis exige, a su vez, verificar, sucesivamente el cumplimiento de “la triple condición de (i) adecuación de la medida al objetivo propuesto (juicio de idoneidad)# (ii) necesidad de la medida para alcanzar su objetivo, sin que sea posible su logro a través de otra más moderada con igual eficacia (juicio de necesidad) y (iii) ponderación de la medida por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)” (por todas, STC 64/2019 , de 9 de mayo, FJ 5)”

CUARTO.- Enmarcada la cuestión, el primer asunto a resolver radica en determinar si los datos de la actora revelados en la carta de despido de otro trabajador (su nombre, relación de pareja, maternidad, jornada de trabajo y salario mensual desglosado) forman parte del núcleo protegido del derecho a la intimidad y la protección de datos y se ha llevado un tratamiento no consentido de los mismos, contrastando los hechos probados con las definiciones establecidas en la normativa citada.

A) DATOS PERSONALES.

El artículo 4.1 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (en adelante RGPD) define los datos personales como *“toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»)# se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona”*.

No cabe duda de que los datos revelados han de ser considerados personales, incluyendo el salario, pues es doctrina reiterada del Tribunal Constitucional en sentencias como la de 18-6-20 que *“los datos con trascendencia tributaria relativos a la situación económica de una persona pertenecen a la esfera de la intimidad constitucionalmente protegida del art.*

18.1 CE) (SSTC 45/1989, de 20 de febrero, FJ 9 # 233/1999, de 16 de diciembre, FJ 7 # 47/2001, de 15 de febrero, FJ 8), además de constituir datos de carácter personal protegidos también por el derecho fundamental que deriva del art. 18.4 CE (SSTC 110/1984, de 26 de noviembre, FJ 5 # 143/1994, de 9 de mayo, FJ 6 # 292/2000, de 30 de diciembre, FJ 9# y 76/2019, de 22 de mayo, FJ 5)”. Posteriormente ahondaremos en este cuestión al referirnos a la sentencia del Tribunal Supremo de 21-11-24.

Debiendo destacarse que ninguno de esos datos son especialmente sensibles y por tanto no gozan de la protección reforzada del art. 9.1 del RGPD quedando solo protegidos en los términos del art. 6.1 de la citada norma.

B) TRATAMIENTO DE LOS DATOS.

La comunicación de los datos personales en una carta de despido de otro trabajador ha de incluirse en la definición de tratamiento del artículo 4.2 del RGPD: *“cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, **comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso**, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción”*.

C) RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO.

De acuerdo al artículo 4.7 del RGPD se considera como tal a *“la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u otro organismo que solo o junto con otros, determine los fines y medios del tratamiento”*. En este caso es la empresa empleadora

D) TERCERO DESTINATARIO.

Según el artículo 4.10 del RGPD es tercero toda *“persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u organismo distinto del interesado, del responsable del tratamiento, del encargado del tratamiento y de las personas autorizadas para tratar los datos personales bajo la autoridad directa del responsable o del encargado”,* siendo el destinatario *“la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u otro organismo al que se comuniquen datos personales, se trate o no de un tercero”*. Esto es, ha de darse la razón al recurrente cuando considera a la pareja de la actora como tercero a los efectos de la normativa vigente, pues se puede ser destinatario y tercero, como en este caso, siendo en todo caso una cuestión de escasa relevancia.

E) CONSENTIMIENTO DEL INTERESADO.

El consentimiento se define en el artículo 4.11 del RGPD como *“toda manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca por la que el interesado acepta, ya sea mediante una declaración o una clara acción afirmativa, el tratamiento de datos personales que le conciernen”*. No hay discrepancia en que la trabajadora no dio su consentimiento para el tratamiento de sus datos.

QUINTO.- Como consecuencia de todo lo anterior, tal y como dice la sentencia de instancia, ha existido un tratamiento no consentido por parte de la empresa de los datos personales de una trabajadora mediante su comunicación a un tercero. Debiendo destacarse de inicio, como igualmente hace la sentencia recurrida, que solo se tiene en consideración este tratamiento y no una eventual comunicación al Comité de empresa, como destinatario de la carta de despido, que no es objeto del litigio. Como avanzábamos, los datos personales son protegidos en los términos del art. 6.1 del RGPD, que establece los casos en que se considera lícito su tratamiento en el marco de los principios de su artículo 5 como mencionamos en el fundamento tercero, en concreto el interés legítimo, la minimización de datos y la limitación de la finalidad.

En el recurso se niega la existencia del interés legítimo del artículo 6.1.f de la RGPD que la sentencia entiende acreditado en la empresa al llevar a cabo el tratamiento de datos personales de la actora por el ejercicio de la potestad disciplinaria, la necesaria motivación de la carta de despido y la preconstitución de prueba a efectos de un eventual proceso de despido. No puede compartirse de inicio la argumentación de la recurrente, ya que dicho precepto establece la licitud del tratamiento cuando *“es necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero, siempre que sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales (...)”* lo

que supone una concreción al principio del artículo 5.1 b) cuando dice que *“Los datos personales serán recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos, y no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines”*.

Esto es, el tratamiento de los datos personales de la trabajadora se produjo en el seno de un expediente disciplinario seguido contra otro trabajador, que culminó en un despido, de manera que la empresa responsable del tratamiento lo hizo en el ejercicio de la potestad disciplinaria que le corresponde de acuerdo al artículo 58 del Estatuto de los trabajadores. Y es que confunde la recurrente la licitud de los fines buscados con la necesidad del medio empleado para lograrlos, pues el nudo gordiano de la cuestión es precisamente si para lograr la finalidad descrita, perfectamente legítima, explícita y determinada, se produjo una infracción del principio de minimización de datos del artículo 5.1.c del RGPD, según el cual *“Los datos personales serán adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que sean tratados”*.

Tal principio no supone sino la concreción en la legislación de protección de datos de la doctrina constitucional sobre el juicio de ponderación de idoneidad, necesidad y proporcionalidad que se impone a la hora de plantear posibles restricciones de derechos fundamentales. En este sentido, la sentencia del Tribunal Supremo de 25-11-20 expone el estado de la cuestión en el ámbito laboral de la siguiente manera: *“En cuanto a la posibilidad de que los derechos fundamentales puedan ser restringidos se ha pronunciado el Tribunal Constitucional, entre otras, en las resoluciones que pasamos a reproducir parcialmente. La STC 171/1990, de 12 de noviembre: ha establecido: «A través del recurso de amparo se ha de determinar por el contrario si el grado de restricción que la Sentencia impugnada impone a un derecho fundamental, al sancionar su ejercicio o tolerar que sea atacado por otros el bien jurídico protegido por este derecho fundamental, está constitucionalmente justificado. Esa pretensión sólo puede satisfacerse asumiendo este Tribunal la tarea de ponderar los derechos en presencia y de determinar si la restricción que se impone a un derecho está o no constitucionalmente justificada por la limitación que, decidiendo en sentido contrario, sufriría el derecho de la otra parte.»(…)”*

La STC 186/2000, de 10 de julio, razona: *«Igualmente es doctrina reiterada de este Tribunal que “el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho” (SSTC 57/1994, FJ 6 , y 143/1994, FJ 6 , por todas)... Los equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen, por lo que ahora interesa, que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetar aquéllos (STC 292/1993, de 18 de octubre, FJ 4). Este Tribunal viene manteniendo que, desde la prevalencia de tales derechos, su limitación por parte de las facultades empresariales sólo puede derivar del hecho de que la p r o p i a n a t u r a l e z a d e l t r a b a j o c o n t r a t a d o i m p l i q u e*

la restricción del derecho (SSTC 99/1994, de 11 de abril, FJ 7# 6/1995, de 10 de enero, FJ 3, y 136/1996, de 23 de julio, FJ 7). Pero, además de ello, la jurisprudencia constitucional ha mantenido, como no podía ser de otro modo, que el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador (así, entre otras, SSTC 94/1984, de 16 de octubre, 108/1989, de 8 de junio, 171/1989, de 19 de octubre, 123/1992, de 28 de septiembre, 134/1994, de 9 de mayo, y 173/1994, de 7 de junio), ni a la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél (STC 11/1981, de 8 de abril, FJ 22). Por eso, este Tribunal ha puesto de relieve la necesidad de que las resoluciones judiciales, en casos como el presente, preserven "el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito -modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente- de su libertad constitucional" (STC 6/1998, de 13 de enero), pues, dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación sólo deberá producirse en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado respeto de los derechos fundamentales del trabajador y, muy especialmente, del derecho a la intimidad personal que protege el art.

18.1 CE, teniendo siempre presente el principio de proporcionalidad . En efecto, de

*conformidad con la doctrina de este Tribunal, la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad . A los efectos que aquí importan, basta con recordar que (como sintetizan las SSTC 66/1995, de 8 de mayo, FJ 5# 55/1996, de 28 de marzo, FFJJ 6, 7, 8 y 9# 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 4 e), y 37/1998, de 17 de febrero, FJ 8) para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad , es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: **si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad)# si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad)# y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)**".*

SEXTO.- El recurrente, sin cuestionar la idoneidad del tratamiento de datos, considera que no concurre el criterio de necesidad para la finalidad perseguida y además no se supera el juicio de proporcionalidad estricta. En concreto entiende que ello se produce tanto en lo que se refiere a identificar nominalmente a la actora en la carta de despido y revelar su condición de pareja y madre de los hijos del despedido como en cuanto al histórico salarial individualizado mes a mes. Pues bien, llama la atención que en el recurso se hace especial hincapié en la comunicación de los datos salariales como dato personal pero no se aprecia la misma convicción en cuanto a los referidos a la relación de pareja, maternidad y jornada de trabajo.

Partimos de la base de que el tercero destinatario de esos datos es la pareja de la actora y en este sentido la sentencia de instancia efectúa un razonamiento irreprochable al decir que la inclusión de las circunstancias personales de la trabajadora (excluyendo el nombre y el salario) tenía como objetivo establecer que la jornada que realizaban ambos era la misma para así luego poder realizar una comparación de los salarios en la misma categoría, de manera que el uso de las expresiones "reducción de jornada" o "madre de sus hijos" resulta inocua, fundamentalmente porque el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores in fine establece que "*Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación*", de manera que si ambas personas trabajadoras prestan servicios en la misma empresa y tienen una jornada reducida de 30 horas semanales por el cuidado de hijos en común, es porque han pactado esa reducción con la empresa y al pactarla ambas personas trabajadoras son plenamente conscientes de la jornada que tiene la otra y de los horarios en que se desempeñan las mismas.

De este modo, la comunicación de dichos datos supera el juicio de proporcionalidad al no producirse perjuicio alguno, que la recurrente tampoco concreta, sobre otros bienes o valores en conflicto, pues no se ve afectada la esfera de la intimidad de la trabajadora. Y es que una cosa es que una pareja pueda tener intereses económicos separados, con lo que la comunicación de datos salariales hipotéticamente podría invadir el ámbito de privacidad como luego veremos, y otra muy distinta, por inverosímil y ajena a la lógica, que revelar al trabajador que tiene un hijo en común con la actora y consecuentemente una reducción de jornada suponga que se vulnere derecho fundamental alguno.

SÉPTIMO.- Queda por tanto resolver la cuestión de la comunicación del nombre y del salario de la trabajadora en la carta de despido. Ya hemos destacado que el Tribunal Constitucional ha considerado que los datos con trascendencia tributaria relativos a la situación económica de una persona pertenecen a la esfera de la

intimidad constitucionalmente protegida del art. 18.1 CE, además de constituir datos de carácter personal protegidos también por el derecho fundamental que deriva del art. 18.4 CE.

Ahondando en tal cuestión, es de indudable interés por su evidente relación con el caso que nos ocupa la reciente sentencia del Tribunal Supremo de 21-11-24 que se plantea si, en el registro salarial del artículo 28.2 ET y del RD 902/2020 que lo desarrolla, es obligado incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora, por su posible conflicto con la legislación de protección de datos personales. Dicho precepto establece la obligación del empresario de llevar un registro con los valores medios de

los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, al que tienen derecho a acceder las personas trabajadoras a través de la sus representantes legales. El Alto Tribunal aborda la cuestión, resolviendo un recurso de casación contra una sentencia de la Audiencia Nacional, destacando que la exigencia legal *“no es incorporar al registro la retribución individualizada de todas las personas trabajadoras de la plantilla, sino conocer si los valores medios de la retribución desagregados por sexo revelan desigualdad por dicha razón (...) en suma, lo importante es la comparativa mujeres y hombres y no la retribución individualizada de cada persona trabajadora”* y lo mismo ocurre con el artículo del 5 RD 902/2020, que se refiere a valores «medios», precisando que se trata de medias aritméticas y medianas de lo percibido y no de valores individuales. Y a continuación, tras destacar el interés de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, centra su atención en el Reglamento 2016/679 y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y en concreto en el principio de minimización de datos.

Dice la sentencia que “Con independencia de que carece de valor normativo, la «Guía sobre la protección de datos en las relaciones laborales» del año 2021 de la Agencia Española de Protección de Datos, a la que se refieren la sentencia recurrida y el recurso de casación, afirma que «el registro de salarios no justifica el tratamiento de datos personales y la norma que lo regula no es una base jurídica para ello, pues en dicho registro no ha de constar el salario de cada persona trabajadora, sino los “valores medios”.» Es verdad que la Guía, aunque parte de que «el registro de salario regulado en el artículo 28.2 ET no tiene porqué implicar el tratamiento de datos», admite que «el dato disociado podría convertirse en dato personal respecto de aquellas categorías o grupos profesionales con un reducido número de personas trabajadoras.» Lo que sucede es que, en tal caso -precisa la Guía-

«el registro debería contar con las medidas de seguridad basadas en el análisis de riesgos conforme al (Reglamento general de protección de datos).» Pues bien, son estas medidas de seguridad las que no están previstas, al menos con la claridad debida, en el derecho vigente, lo que abunda en la idea de que, en la actualidad, es difícil reprochar la no inclusión en el registro salarial de salarial datos que permitan identificar de forma nítida e inequívoca la retribución individualizada de una persona trabajadora. Debe tenerse en cuenta que está afectado el derecho a la protección de datos de esta persona y para tratar sus datos personales debe existir una clara base legal”.

Y continúa su exposición: “La amplia y razonada sentencia recurrida (...) examina de forma detenida la normativa sobre protección de datos. Con cita de nuestra STS 766/2020, de 15 de septiembre (rcud 528/2018), que a su vez cita la jurisprudencia constitucional, la sentencia recurrida subraya la autonomía y distinto régimen jurídico del derecho de protección de datos (artículo 18.4 CE) respecto del derecho a la intimidad (artículo 18.1 CE). En este sentido, la significada

referencia que el escrito de impugnación del sindicato STC hace a la sentencia del Tribunal Constitucional 142/1993, de 22 de abril, no tiene en cuenta que esta sentencia examina la cuestión del conocimiento del salario de los trabajadores por parte de sus representantes desde la perspectiva del derecho a la intimidad y no desde la óptica del derecho a la protección de datos. Como dijera la cardinal STC 292/2000, de 30 de noviembre, el derecho fundamental a la protección de datos «no reduce su protección a los datos íntimos, sino que su objeto es más amplio, refiriéndose a cualquier tipo de dato personal.» Y según señala acertadamente la sentencia recurrida, **«la indicación de unos datos que desvelen el salario de un trabajador ... quedarían amparados por el derecho a la protección de datos»**. Nuestra discrepancia con la sentencia recurrida se halla en que, como ya hemos señalado, no atisbamos que de la norma con rango de ley aplicable, el artículo 28.2 ET, que únicamente dispone que han de incluirse en el registro retributivo los «medios» de los salarios, emane con claridad que en aquel registro han de necesariamente incluirse datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora. Si el legislador quiere que ello sea así, debiera disponerlo con mayor claridad y con las debidas garantías.(...) Debemos recordar que está afectado el derecho a la protección

de datos de la persona cuyo salario individual se identifica y para tratar sus datos personales debe existir una clara base legal”.

Concluyendo que “Hemos recordado la previsión del artículo 5.1 c) del Reglamento general de protección de datos, de conformidad con la cual los datos personales han de ser

«adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados («minimización de datos»).» Sobre la pertinencia y minimización de los datos han razonado la STS 11/2018, de 7 de febrero (rec. 78/2017), que cita el recurso de casación y a la que se refiere asimismo el informe del Ministerio Fiscal, así como las posteriores SSTS 1024/2024, de 16 de julio (rec. 215/2022), y 1144/2024, de 17 de septiembre (rec. 33/2023). También cabe mencionar la sentencia de la sala III de este Tribunal 160/2021, de 9 de febrero (rec. 1229/2020), asimismo citada por el recurso. Por su parte, el artículo 5.1 b) de aquel Reglamento preceptúa que los datos personales han de ser

«recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos ... («limitación de la finalidad»).» Hemos recordado, asimismo, en este último sentido, que el registro salarial está obviamente al servicio de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Esta y no otra es la finalidad del registro”

OCTAVO.- La argumentación de la sentencia de instancia se basa en considerar que poner en conocimiento de un tercero el salario mensual desglosado de la trabajadora durante más de un año no supondría revelar nada que no hubiera podido conocer por sí mismo en el centro de trabajo y además considera que al mencionar las retribuciones salariales no se desglosan los conceptos y solo se incluyen la básicas (sueldo base, pagas prorrateadas y complemento del puesto de trabajo). Y así, en el hecho probado quinto, incombato en esta sede, consta que cuando la empresa efectúa una actualización salarial, los sindicatos que forman parte de los órganos de representación lo publican a efectos informativos en los tablones de anuncio de cada centro de trabajo con un cuadro comparativo donde se

hacen simulaciones según diferentes jornadas desde completa con 40 horas semanales a parcial incluyendo diversos coeficientes de parcialidad a 30, 25, 20 y 15 horas semanales, cuadros que incluyen el salario bruto básico anual, mensual y por hora# así como el precio por unidad de diversos complementos salariales (nocturnidad, festivo, altura, frío o sustitución de Gerente A a Gerente B).

Pues bien, entiende esta Sala que, tal y como afirma la recurrente, la sentencia no ha ponderado adecuadamente los derechos e intereses en conflicto y ha llevado a cabo una interpretación restrictiva del derecho fundamental de la trabajadora a la protección de datos, con afectación de su derecho a la intimidad. Para satisfacer el legítimo interés de la empresa en ejercer su potestad disciplinaria, en la carta de despido de un trabajador se comunica al mismo el salario de otra trabajadora, su pareja, con nombre y apellido desde el mes de Septiembre de 2023 a Diciembre de 2024, comparando lo percibido por ella al ser de la misma categoría y con la misma jornada, todo ello para probar que percibía emolumentos que no le correspondían.

Tal actuación no supera el juicio de necesidad, pues para lograr el mismo objetivo podía haberse realizado la comparación sin mencionar a una persona concreta, medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia, habiendo bastado con aludir a otro trabajador en idéntico puesto o con utilizar datos anonimizados. No pudiendo compartirse que el hecho de que en los centros de trabajo de la empresa se publique un cuadro comparativo de los salarios según categoría y jornada suponga una justificación legítima, pues precisamente tal circunstancia revela claramente que la empresa podía haber recurrido a tal cuadro sin mencionar con nombre y apellidos a otra trabajadora. Esta interpretación es más conforme con la llevada a cabo por el Tribunal Supremo en la sentencia extensamente citada, que afirma sin ambages que ni tan siquiera un fin tan lícito y loable como es salvaguardar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres justifica la comunicación in consentida de datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora. Del mismo modo, tampoco se supera el juicio de ponderación, entendido como la constatación de que de la medida se derivan más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto, pues el sacrificio de un derecho fundamental en este caso no está justificado para salvaguardar la potestad disciplinaria de la empresa, ejercitable sin necesidad de recurrir al tratamiento de datos personales de manera in consentida.

En consecuencia, no queda sino estimar el motivo, declarando que se ha producido la vulneración denunciada, ordenando que cese el tratamiento ilícito de los datos de la actora, retirándolos de cualquier expediente disciplinario en que figuren, procediendo a la supresión o rectificación de todos aquellos documentos internos o externos en los que se hayan incorporado indebidamente.

NOVENO.- Declarada la existencia de una vulneración del derecho fundamental de la actora a la protección de datos personales del artículo 18.4 de la Constitución, hay que acudir de nuevo al RGPD, cuyo artículo 82 establece que “*Toda persona que haya sufrido daños y perjuicios materiales o inmateriales como consecuencia*

de una infracción del presente Reglamento tendrá derecho a recibir del responsable una indemnización por los daños y perjuicios sufridos" así como al artículo 183 de la LRJS según el cual, apreciada la vulneración de derechos fundamentales "el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados. (...) El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño."

Esta Sala se ha pronunciado en múltiples ocasiones en sentencias como la de 23-6-22 sobre la cuantificación del daño moral tomando como referencia la LISOS diciendo "surge el arduo problema de su ponderación económica. Y es que ya se indica en las sentencias del Tribunal Supremo de 11 de febrero de 2015 y 29 de enero de 2013 (recursos 95/2014 y 89/2012) que el sujeto, con el daño moral, "sufre un daño psicológico que, con independencia de otras consecuencias que puedan depender de las condiciones personales del sujeto afectado, seda en todo caso, sin que sea factible a veces aportar prueba concreta del perjuicio sufrido y de su cuantificación monetaria, dada su índole". La sentencia del Tribunal Constitucional nº 246/2006 de 24 de julio abrió el camino en la difícil tarea de fijar indemnización reparadora del daño moral (pretium doloris) , ante dificultad de objetivar económicamente lo incuantificable (el dolor) . No obstante en la citada sentencia se convalida como parámetro objetivo adecuado, la Ley de Infracciones y sanciones en el orden social 5/2000 (LISOS) . Este mismo parámetro de cálculo ha sido ya utilizado por esta misma Sala en la Sentencia de 15 de diciembre de 2017 (Recurso nº 1249/2017). En el presente caso, la infracción que sería aplicable al caso que nos ocupa sería analógicamente la previsión del art. 8.11 de la LISOS (faltas muy graves) y la consecuencia o sanción la encontramos en el art. 40.1 c) de la LISOS (...) Debemos aplicar aquí ,nuestra Doctrina en casos similares al presente , contenida en nuestra sentencia de 8 de marzo de 2021 (Rec. 967/2020) , ya referida, en relación a la cuantificación de indemnización por daño moral en un asunto sustancialmente idéntico al presente: "Sentado lo anterior, hemos de tener en cuenta que para la aplicación de los criterios de graduación de las sanciones ha de atenderse una serie de reglas que tienen como objetivo asegurar el cumplimiento de los principios del derecho sancionador, en especial los de proporcionalidad y equidad, reglas que son las previstas en el art. 39 de la LISOS , precepto que en su apartado 2 dispone que las sanciones se graduarán en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a

aplicar a la infracción cometida, estableciendo el apartado 6 del artículo que cuando no se considere relevante a estos efectos ninguna de las circunstancias enumeradas en los apartados anteriores la sanción se impondrá en el grado mínimo en su tramo inferior".

En este caso, la vulneración se incluiría igualmente en el artículo 8.11 de la LISOS "actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores" y se castiga según el artículo 40.1 c) en su grado mínimo, de

7.501 a 30.000 euros# en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros# y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros. El recurrente menciona para graduar la indemnización la naturaleza sensible de los datos tratados sin consentimiento y la falta de .protocolo o política interna específica que hubiese permitido minimizar el impacto del tratamiento, llegando a afirmar que existe un *"evidente potencial lesivo para su dignidad y reputación en el entorno laboral y personal"*. Entiende esta Sala que en aplicación del apartado 6 del artículo 39, que establece una clausula o criterio de graduación de "cierre" para aquellos casos en que - como entendemos que aquí ocurre- no se considere relevante ninguna de las circunstancias enumeradas en los apartados anteriores, en cuyo caso la sanción se impondría en el tramo inferior del grado mínimo, pues no concurre circunstancia agravante de consideración, ya que no es cierto que se trate de datos especialmente sensibles en la terminología de la legislación de protección, no consta que se haya llevado a cabo por la empresa con anterioridad algún comportamiento similar ni se aprecia la lesión a la reputación de la trabajadora alegada. Por tanto, se fija la cantidad de 7501 Euros.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

FALLO

Estimamos parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por Doña Lina, frente a la sentencia de fecha 22-10-25, del Juzgado de lo Social nº 4 de Arrecife, que revocamos y en consecuencia se estima parcialmente la demanda formulada por Doña Lina frente a la empresa Mercadona S.A. declarando que se ha producido la vulneración del derecho fundamental al protección de datos de la actora por la empresa demandada, ordenando que cese el tratamiento ilícito de los datos de la actora, retirándolos de cualquier expediente disciplinario en que figuren, procediendo a la supresión o rectificación de todos aquellos documentos internos o externos en los que se hayan incorporado indebidamente y condenando a la empresa a que la indemnice con la cantidad de 7501 Euros.

Notifíquese esta Sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal de este Tribunal Superior de Justicia.

Devuélvanse los autos originales al Plaza Nº 4 del Tribunal de Instancia (Sección Social) de Puerto del Rosario, con testimonio de la presente una vez notificada y firme a las partes.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe **Recurso de Casación para Unificación de doctrina**, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los **DIEZ DÍAS** siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el **depósito de 600 €** previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como así como el **importe de la condena**, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en el BANCO DE SANTANDER c/c Las Palmas nº 3537/0000/66/171125 pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta:

IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Notifíquese la Sentencia a la Fiscalía de este Tribunal y librese testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.