

TRIBUNAL SUPREMO**TS. El Tribunal Supremo reitera que, a falta de previsión expresa en el convenio de aplicación, el plus de toxicidad debe abonarse por día de trabajo efectivo**

Convenios colectivos. Sector de limpieza de edificios y locales de Vizcaya. Plus de toxicidad. Determinación de si ha de percibirse por día natural o por día de trabajo efectivo.

El plus de toxicidad es un complemento que retribuye la prestación de servicios en esas circunstancias. Este tipo de complementos resarcen al trabajador de las especiales condiciones en las que tiene que desarrollar la actividad laboral, por lo que, en esta materia, adquiere una especial relevancia la negociación colectiva y, si el convenio colectivo de aplicación no indica nada en contrario, ha de entenderse que solo se abona cuando el trabajo se desarrolla en las condiciones que determinan su existencia. El plus de toxicidad tiene naturaleza jurídica de complemento de puesto de trabajo y, por ende, solo se ha de percibir los días en los que se haya prestado trabajo efectivo en esas circunstancias que retribuye y, no todos los días naturales. Por esta razón, se trata de un complemento no consolidable. En el caso analizado, el plus de toxicidad tiene origen en la negociación colectiva y, consiguientemente, cuando en el propio convenio colectivo no se indica si ha de percibirse por días naturales o por días de trabajo efectivo, se debe tener en cuenta que los complementos de puesto de trabajo se perciben solo en relación con los días de trabajo efectivo y no con los días naturales. (Vid. STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 15 de junio de 2023, rec. núm. 774/2023, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 22 de octubre de 2025, rec. núm. 5478/2023)

TS. Comité de Empresa Europeo del grupo IAG. Tiene derecho a ser informado y consultado en el caso de cuestiones transnacionales, como las derivadas de la reestructuración de plantillas tras la COVID-19

Grupo IAG. Reestructuración de plantillas de carácter transnacional. Obligación de información y consulta al Comité de Empresa Europeo (CEE).

Resulta ciertamente difícil negar el carácter de transnacional a una serie de medidas de reestructuración empresarial tomadas por una pluralidad de compañías del grupo (Anisec, Iberia LAE, Iberia Express, Vueling Airlines SA, IAG Cargo Limited Sucursal en España, IAG GBS Limited Sucursal en España) y, en particular, las dos directamente concernidas con respecto a las cuales se articula la pretensión ejercitada en este procedimiento (British Airways y Aer Lingus), en el marco del impacto de la pandemia del Covid-19. En este caso estamos ante una situación de crisis global que ha generado una situación compartida por las empresas del grupo que, necesariamente, deben afrontar sus consecuencias con la autonomía que se predica de cada una de ellas, pero generando una situación en todo el grupo susceptible de fundar un interés legítimo del CEE, como mínimo para acceder a cierta información.

De este modo, se generaba un innegable interés en la representación europea de los trabajadores, para conocer, cuando menos, el estado particular de las dos compañías más directamente afectadas en un primer momento en cuanto a la situación económica, las previsiones de futuro y las medidas organizativas y de reestructuración previstas o en vías de aplicación. Que una situación merezca la calificación de transnacional, no implica que con ello se afecten las capacidades de las empresas particularmente consideradas, ni de las representaciones de los trabajadores y sindicales de cada Estado miembro en orden a su intervención en los procesos de adopción de las diferentes medidas de reestructuración, ni tampoco que el CEE pueda inmiscuirse en ellas. Lo que es transnacional y lo que requiere la intervención del CEE es la consideración de una situación que genera un nivel de interlocución autónomo en un círculo concéntrico más amplio que el puramente nacional. Importa señalar que, en este círculo concéntrico, las obligaciones de información y consulta no son meramente formales o enunciativas, sino que integran derechos exigibles; pero, del mismo modo, en muchas de las materias a las que se refieran no implicarán medidas ejecutivas en el ámbito transnacional. Así ocurre si la situación a considerar incluye, como es el caso, medidas de reestructuración empresarial, con respecto a las cuales el CEE debe ser informado y oído, pero sin repercusión posible en las concretas medidas en cada país, desde el momento en que el CEE no está llamado a participar en su proceso de adopción. De este modo, en una situación como la considerada, el CEE debe ser informado de manera apropiada, esto es, suficiente en función de la complejidad de la situación. Y debe ser consultado para «emitir un dictamen sobre la base de la información facilitada sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta», tal como reza el artículo 3.1.7.º de la Ley 10/1997 y, de manera sustancialmente coincidente, el Acuerdo de constitución del CEE. Nótese que todo el bloque regulativo en la materia se refiere a la consulta, y no a la negociación, de forma tal que lo que quiere garantizarse es que el CEE emita su opinión sobre cierto estado de cosas, sin más consecuencias o implicaciones en este momento histórico. Se trata, por el momento, de un derecho en formación. Por último cabe advertir, aun someramente, que esta situación puede modificarse en parte en cuanto que, tras diversas consultas y evaluaciones, la Comisión ha formulado el 24 de enero de 2024 una Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2009/38/CE, con objeto de los conceptos de transnacionalidad, información y consulta, así como para establecer una garantía más efectiva de satisfacción judicial de los derechos reconocidos en la materia, incluso con previsión de imposición de sanciones específicas en caso de desconocimiento de los mismos. En fin, lo que se deriva de cuanto antecede es que la sentencia de la Sala de instancia acertó al calificar la situación como transnacional y reconocer el derecho del CEE a una información apropiada, pero debió completar su decisión reconociendo igualmente el derecho de consulta. (*Vid.* SAN, Sala de lo Social, de 18 de septiembre de 2023, núm. 99/2023, casada y anulada en parte por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 17 de octubre de 2025⁴, rec. núm. 6/2024)

TS. A efectos de lucrar el complemento por brecha de género, el hecho causante de la prestación por IPT no coincide con la fecha de su reconocimiento, sino con la de extinción de la IT

Incapacidad permanente total (IPT). Determinación de la fecha del hecho causante a efectos de lucrar el complemento por brecha de género cuando aquella deriva de una IT previa que se agotó antes de la entrada en vigor del RDL 3/2021.

El derecho al complemento por brecha de género está sujeto al régimen jurídico de la pensión que haya determinado su reconocimiento en lo referente a nacimiento, duración, suspensión, extinción y, en su caso, actualización. No es dable entender que, a los efectos de su percepción, el hecho causante de la prestación por incapacidad no coincida con la fecha de extinción de la IT –que es la que con toda claridad establece el art. 13.2 de la Orden de 18 de enero de 1996–, sino con la de reconocimiento de dicha prestación. Frente a lo que interpreta la sentencia recurrida, no hay base legal suficiente para inferir que en la actual redacción del artículo 60 de la LGSS el citado complemento se pueda reconocer, no en el momento del hecho causante de la incapacidad permanente, sino en el momento del reconocimiento de la prestación y, para determinar cuándo se ha causado, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 13.2 de la Orden de 18 de enero de 1996, hay que acudir a la fecha de la extinción de la IT previa de la que deriva. En el caso analizado, la IT se inició el 20 de mayo de 2019 y se extinguió el 14 de noviembre de 2020 y, si bien no consta la causa de la extinción de la IT, tal y como sostiene el INSS en su recurso, al señalar que se trató de una extinción por alta con propuesta de incapacidad permanente, lo cierto es que, a efectos de lo que así se discute, consta la fecha de la extinción, así como que la IT es previa a la IPT o, en otras palabras, que la IPT deriva de una IT previa que se extinguió antes de la fecha de entrada en vigor del RDL 3/2021, de modo que el hecho causante de la IPT es anterior a la entrada en vigor del RDL 3/2021 que estableció el nuevo complemento de maternidad por brecha de género. No estando en discusión en el presente asunto el derecho de la beneficiaria respecto del complemento de maternidad por aportación demográfica, no procede el reconocimiento de ninguno de los dos. (*Vid.* STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 16 de octubre de 2023, rec. núm. 1406/2023, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 16 de octubre de 2025, rec. núm. 1457/2024)

TS. Jubilación parcial y contrato de relevo. Correspondencia de bases de cotización. No se aplica sobre el 65 % de las bases de cotización promediadas el porcentaje de jornada que vaya a realizar el trabajador relevista

Jubilación parcial y contrato de relevo. Equivalencia de bases de cotización entre el trabajador relevado y el relevista. Interpretación del artículo 215.2 de la LGSS cuando se refiere a la base de cotización del relevista igual o superior al 65 % de la que tenía el jubilado parcial.

En el caso analizado, se trata de determinar si, para cumplir con el esfuerzo cotizatorio equivalente, procede reconocer la pensión de jubilación parcial aplicando al 65 % obtenido la parcialidad de la persona relevista (que en este caso sería del 50 %) y no sobre el 100 % cotizado por el jubilado. Si atendemos a la literalidad del precepto que impone una correspondencia entre las bases de cotización en un mínimo del 65 % del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial, ello es suficiente para

considerar que las bases de cotización a tener en cuenta son las que el jubilado parcial realizó antes del acceso a la jubilación que pretende, sin más elementos a considerar a tal efecto. Ello implica que los salarios que se perciban por el contrato a tiempo parcial y el de relevo son elementos que resultan irrelevantes a la hora de interpretar el precepto en cuestión que tan solo atiende a las bases de cotización que uno y otro realicen. Y, por tanto, la jornada que en cada caso se esté atendiendo tampoco es tomada en consideración a estos efectos de acceso a la jubilación parcial. El que otros textos legales precedentes hayan venido exigiendo otros requisitos para el reconocimiento de la jubilación parcial, como el que se relacionaba con el puesto de trabajo a cubrir por el relevista, no determina que deba aplicarse al 65 % de las bases de cotización promediadas el porcentaje de jornada que vaya a realizar ni el jubilado parcial ni el relevista. Es claro, por tanto, que esta modalidad de jubilación parcial con la celebración simultánea de un contrato de relevo ha quedado reducida a una mínima expresión, porque es difícil pensar que un empresario cotice por horas que no se trabajan en la empresa. Como contrapartida, el reconocimiento de la pensión de jubilación parcial, en los términos legales exigidos, impide que los ingresos y financiación de la Seguridad Social se vean mermados y permite que se mantenga esa garantía de cotización que ha estado presente en este régimen jurídico.

(STS, Sala de lo Social, de 21 de octubre de 2025, rec. núm. 5489/2023)

AUDIENCIA NACIONAL

AN. Los trabajadores tienen derecho a disfrutar íntegramente el permiso de 5 días por intervención quirúrgica de familiar sin hospitalización, cuando requiera reposo domiciliario, aun cuando este fuera de duración inferior

Permiso de 5 días por intervención quirúrgica de pariente sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Determinación de si debe ser de 5 días en cualquier caso o depende del tiempo que establezca el facultativo.

El artículo 37.3 del ET dispone que «la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente (...)». Y a continuación reconoce el permiso de 5 días que ahora analizamos. Si ello es así, la expresión «y por el tiempo siguiente» no deja lugar a dudas: el legislador ha previsto expresamente que la situación de permiso recogida en su apartado b) exige una protección con 5 días de permiso, ni más ni menos. Si hubiese querido limitar su duración a un periodo inferior, expresamente lo hubiera previsto, sin que el precepto incorpore una dicción como «hasta cinco días» u otra similar que permita reducir el permiso a un periodo inferior. Tampoco podría ampliarse la duración del permiso a una extensión mayor, caso de considerarse que la causa del mismo continúa vigente, pues la dicción es taxativa: 5 días. No hay que olvidar que una intervención quirúrgica sin hospitalización, dada su menor entidad o gravedad, sí lleva aparejada un reposo domiciliario, el necesario para la recuperación del paciente, lo que pudiera equivaler al ingreso hospitalario en caso de una cirugía mayor. Ahora bien, el hecho de que se prescriban determinados días de reposo no quiere decir que necesariamente tras su conclusión (aun cuando el plazo sea menor a 5 días) se haya producido el alta y curación del paciente, pues el reposo domiciliario

va más allá de las obligaciones de prestar servicios retribuidos, y se extiende a otras actividades que son distintas de la actividad laboral. Puede que el reposo no continúe pero que la recuperación tampoco se haya producido plenamente. Lo que no cabe es colocar en el mismo plano la terminación del reposo con el alta médica, ni presuponer que el fin del reposo implica la reincorporación del familiar a su actividad laboral. Es cierto que el artículo 37.3 b) del ET recoge distintos supuestos, pero también lo es que no distingue situación diferenciada alguna dependiendo de la gravedad de la situación o de la mayor o menor duración del cuidado. Se reconocen sin excepción 5 días para todos los supuestos allí recogidos. Aunque no se considera descabellado o irracional el argumento aducido por la empresa de que, terminado el reposo domiciliario, caso de producirse la incorporación al trabajo, continúe el permiso del familiar encargado de prestar cuidados, la voluntad del legislador es clara respecto a la duración del permiso, por lo que, en caso de producirse situaciones de fraude, el mismo habrá de acreditarse para adoptar las medidas que en su caso convengan. A juicio de la Sala, la problemática del permiso retribuido por intervención quirúrgica de familiares que precise reposo domiciliario pudiera situarse más bien en una cuestión de justificación *a posteriori*. Pero no procede limitar su duración con carácter anticipado, aventurando un uso indebido o fraudulento del permiso reconocido que, *a priori*, no parece respaldado por la voluntad del legislador, que presume la necesidad de reconocer los 5 días de permiso en el supuesto analizado. En consecuencia, se ha de estimar la demanda y reconocer el derecho de los trabajadores a disfrutar íntegramente el permiso de 5 días por intervención quirúrgica de familiar cuando requiera reposo domiciliario.

(SAN, Sala de lo Social, de 6 de octubre de 2025, núm. 131/2025)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TSJ. Discriminación por razón de discapacidad: el TSJ de Galicia declara nulo el cese por IPT de una exdirectora de sucursal bancaria que prestaba servicios en un puesto adaptado

Incapacidad permanente total para la profesión habitual. Directora de sucursal bancaria que padece trastorno depresivo y fractura distal de peroné izquierdo. Cese que se produce tras la declaración de incapacidad mientras se encontraba prestando servicios en un puesto adaptado como gestora técnica con funciones administrativas y de back-office. Despido nulo.

Frente a la extinción del contrato de trabajo acordada unilateralmente por la empresa ex artículo 49.1 e) del ET (antes de la reforma operada por la Ley 2/2025, de 29 de abril), la persona trabajadora siempre puede impugnar a través del juicio de despido, de manera que, si esa extinción no se ajusta a la legalidad, se debe declarar su improcedencia o, como ocurre en el caso analizado, su nulidad. La ausencia de una regulación legal en el momento de la decisión empresarial de extinción del contrato de trabajo no impide que se aplique la doctrina contenida en la STJUE de 18 de enero de 2024, Ca Na Negreta, pues dicha doctrina se sustenta en la Convención de los derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas de 2006 y en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la

ocupación, que son textos normativos que estaban vigentes en el momento de aquella decisión empresarial. Por lo tanto, es procedente la indemnización fijada en la instancia de 30.000 euros por la apreciación de discriminación por razón de discapacidad. En cuanto a la condena a la empresa al abono de los salarios dejados de percibir, no hay que olvidar que la prohibición de discriminación por razón de discapacidad impide que, si una persona trabajadora con discapacidad realiza sin merma de rendimiento las funciones de un puesto de trabajo adaptado a su discapacidad (como es el caso de la trabajadora demandante), se la prive de la retribución que le corresponde según la normativa aplicable por la sola circunstancia de tener una prestación social derivada de su discapacidad, cuando es que, además, esa retribución sería la que percibiría, si realiza con el mismo rendimiento el mismo trabajo, una persona trabajadora sin discapacidad. La circunstancia de que nos encontremos ante salarios que no se corresponden con trabajo efectivo, sino que son salarios dejados de percibir a consecuencia de un despido nulo, no altera en absoluto esa conclusión jurídica, en la medida en que la nulidad se sustenta en una discriminación por razón de discapacidad que, de no haber existido, hubiera determinado que la trabajadora demandante hubiera continuado en su trabajo y, en consecuencia, hubiera sido retribuida. Conviene finalmente precisar que, a juicio de la Sala, no hay ningún parangón posible entre este supuesto con el de concurrencia de los salarios dejados de percibir con el subsidio de incapacidad temporal, pues en ese caso la persona trabajadora está impedida para el trabajo (art. 169.1 a) LGSS), mientras que, con las oportunas adaptaciones, no lo estaría la persona con discapacidad. Procede, por tanto, la condena a la empresa al abono a la trabajadora de los salarios dejados de percibir desde el cese hasta la readmisión, más el interés por mora aplicable.

(STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 9 de septiembre de 2025, rec. núm. 2069/2025)

TSJ. Ingreso mínimo vital. A efectos de valorar el patrimonio del solicitante no se considera vivienda habitual la plaza de garaje

Ingreso mínimo vital (IMV). Valoración del patrimonio. Beneficiaria que es propietaria de una vivienda y en el mismo edificio también es titular de una plaza de aparcamiento.

Por mucho que se encuentre en el mismo edificio que la vivienda habitual, una plaza de garaje es otro activo inmobiliario diferente que no se destina a vivienda habitual, ni tiene por qué formar parte inescindible de ella por ser imprescindible para su uso, y por tanto no habría razón para excluir una plaza de garaje del cómputo del patrimonio del solicitante, en los términos que se regulan en la norma legal que establece la prestación que se reclama. La vivienda habitual tiene en diversas áreas de nuestro ordenamiento jurídico, también en materia prestacional, lo que la doctrina ha catalogado como un estatuto privilegiado. Así las cosas, resulta evidente que la determinación de cuándo se está ante una vivienda habitual supone una cuestión de especial trascendencia. Y dentro de esta cuestión práctica tan relevante se suscita la duda de si las plazas de aparcamiento que constituyen fincas registrales independientes pueden llegar o no a tener la consideración de vivienda habitual con todas las implicaciones que ello comporta. La postura restrictiva, que venía siendo la

mayoritaria a nivel jurisprudencial, considera que debe realizarse una interpretación estricta del concepto de vivienda habitual circunscribiéndolo a la morada propiamente dicha. Esta tesis se fundamenta en una interpretación teleológica de la normativa, considerando que la protección que el legislador ha querido brindar a determinados tipos de inmuebles debe limitarse exclusivamente al bien protegido estrictamente considerado, que es la vivienda o morada, pero no a otros elementos que exceden de ese núcleo esencial, porque lo que se pretende en última instancia es lograr que la pérdida o valoración de ese tipo de inmueble se realice en las condiciones menos traumáticas posibles para el beneficiario, pero no sucede así con esos otros elementos que no necesitan del mismo grado de protección. Además, desde otro punto de vista, hay que tener en cuenta que los privilegios legales deben interpretarse de forma restrictiva, por lo que debe estarse al tenor literal de la norma cuando habla de «vivienda». Requiere la postura extensiva, proclive a considerar los garajes y trasteros como vivienda habitual que, en el caso concreto concorra un requisito adicional, como es que dicho elemento cumpla una «función doméstica», lo que deberá quedar suficientemente acreditado en el caso concreto atendidas las circunstancias fácticas concurrentes, pudiendo ser ello objeto de acreditación en caso de resultar cuestionado a través de cualquiera de los medios de prueba admitidos en derecho. Esta Sala comparte el criterio mayoritario, a la espera de que se pronuncie el Tribunal Supremo, que sostiene que la posesión de un vehículo y consecuente propiedad de una plaza de aparcamiento no satisface una ineludible necesidad de subsistencia. Caso más dudoso sería si se acreditase que la parte actora comportara un grado de discapacidad por problemas deambulatorios relevantes que le hiciera ineludible precisar la posesión de aquellos elementos patrimoniales o emplease el aparcamiento en sí como auténtica residencia personal al carecer de otra vivienda, en caso de marginación social. En el caso concreto, la plaza de garaje no cumple con la función doméstica, ni la actora ha constituido su residencia y vivienda habitual en la misma. Procede estimar el recurso del INSS y confirmar la resolución administrativa que extinguió la prestación de IMV inicialmente reconocida.

(STSJ de Andalucía/Granada, Sala de lo Social, de 26 de junio de 2025, rec. núm. 1603/2024)

TSJ. No se puede compatibilizar la prestación por desempleo con el reinicio de la actividad fija discontinua al comenzar una nueva campaña, aun cuando se presten servicios a tiempo parcial

Prestación por desempleo. Incompatibilidad de la prestación con el trabajo de personal fijo discontinuo cuando reinicia su actividad, sin distinguir el tratamiento para trabajo a tiempo parcial o para uno a jornada completa.

En el régimen de incompatibilidad de las prestaciones por desempleo se prevé la compatibilidad de la prestación con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, deduciendo de su importe la parte proporcional al tiempo trabajado. Dicha previsión se recoge en el artículo 282.1 de la LGSS, así como en el artículo 15.1 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo. Sin embargo, el artículo 6.5 del citado Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, determina que «al trabajador de carácter fijo discontinuo que

sea llamado para reiniciar su actividad se le suspenderá o extinguirá el derecho a la prestación según que la duración del trabajo sea inferior, igual o superior respectivamente a (12) meses. La falta injustificada de presentación del trabajador cuando sea llamado al reinicio de la actividad será causa de extinción de la prestación por desempleo». Es decir, el artículo 6.5 constituye una norma de carácter especial referida a los trabajadores de carácter fijo discontinuo, que prevé la suspensión o interrupción en el pago de prestaciones cuando la actividad se reinicia, sin distinguir el tratamiento para trabajo a tiempo parcial o para uno a jornada completa. En aplicación de esta norma especial, el trabajador fijo discontinuo no puede compatibilizar la percepción de una prestación por desempleo con el reinicio de la actividad fija discontinua al comenzar una nueva campaña, aun cuando se presten servicios a tiempo parcial, sino que la prestación debe suspenderse o extinguirse, según corresponda. En el presente caso, la trabajadora venía percibiendo prestación contributiva por desempleo desde el 23-7-2024, y en fecha 1-10-2024 reinicia la actividad fija discontinua que tenía interrumpida, por lo que, en aplicación de la normativa expuesta, procede suspender el abono de la prestación reconocida.

(STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social, de 23 de junio de 2025, rec. núm. 1207/2025)

TSJ. Condenada una empresa a pagar 10.000 euros a una trabajadora por incluir la expresión «zumbada» en la casilla correspondiente a «beneficiario» en el momento de abonar el salario mediante transferencia bancaria

Vulneración del derecho al honor. Abono del salario mediante transferencia bancaria incluyendo la expresión «zumbada» en la casilla correspondiente a «beneficiario».

La expresión «zumbada» hace directa referencia a una situación de estado mental que no es admisible, por ser insultante. Además, se está utilizando dicha expresión en un contexto de la propia relación laboral, esto es, al abonarse los salarios de dos mensualidades mediante transferencia bancaria, refiriendo dicha expresión en la orden de transferencia para referirse a la demandante. Por otra parte, aunque ello no fuera determinante, resulta que la expresión «zumbada» se utiliza en un marco en el que hay otras personas que han podido tener acceso y conocimiento de la misma, esto es, que no se ha producido en un entorno meramente privado, toda vez que se ha incluido en órdenes de transferencia a las que pueden tener legítimo acceso personas trabajadoras de la entidad bancaria. No se trata de un supuesto en el que la demandante haya sido insultada en el marco de una relación privada, sino que lo ha sido al percibir sus salarios por el trabajo realizado para la empresa demandada, razón por la que debe entenderse que el honor de la demandante ha sido gravemente perjudicado en un contexto laboral. Dicha vulneración debe ser reparada a tenor de lo previsto en el artículo 8.11 del TRLISOS, que califica de falta muy grave «Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores». Procede estimar la demanda en el sentido de concurrir una vulneración del derecho constitucional fundamental al honor de la demandante, vulneración cuya reparación procede en los términos solicitados (10.000 euros), dado que se trata de la equivalencia a la multa prevista para dicha infracción en su grado mínimo, que va desde los 7.501 a los 30.000 euros.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 28 de octubre de 2025, rec. núm. 2169/2025)