

TRIBUNAL SUPREMO**TS. Subrogación contractual: requiere para su validez el consentimiento del trabajador, aun cuando la cesión haya sido aceptada por los representantes legales o sindicales**

Subrogación legal y subrogación contractual. Trabajadores que son traspasados sin su consentimiento de una empresa a otra empresa, conservando en la nueva la antigüedad que ostentaban en la anterior. Inexistencia de transmisión de efectos patrimoniales y de una unidad productiva autónoma.

Hay que diferenciar supuestos que no dan lugar a una subrogación legal de las previstas en el artículo 44 del ET, sino a una subrogación contractual, para cuya validez se exige, de acuerdo con el artículo 1.205 del Código Civil, el requisito del consentimiento del trabajador cedido («La novación que consiste en sustituirse un nuevo deudor en lugar del primitivo, puede hacerse sin el conocimiento de este, pero no sin el consentimiento del acreedor»). Ello quiere decir que la cesión de contratos que está en el origen de la subrogación contractual, y la propia subrogación empresarial resultante, son en principio lícitas, si bien no operan automáticamente, sino que requieren el consentimiento de los trabajadores afectados. En el caso analizado no se produjo la transmisión de efectos patrimoniales, ni de la organización, ni de una unidad productiva autónoma como requeriría el artículo 44 del ET para poder hablar de una sucesión legal, ni tampoco tuvo lugar dentro del esquema normativo de un convenio colectivo que previera aquella subrogación. Se produjo una subrogación sobre un acuerdo privado. En este contexto, ha de mantenerse una línea de separación entre los efectos de una sucesión empresarial producida de conformidad con las exigencias de la normativa vigente sobre el particular (art. 44 ET y convenios colectivos de aplicación) y los efectos de una cesión de contratos entre empresas, aun cuando la cesión haya sido aceptada por los representantes de los trabajadores, para llegar a la importante conclusión de que, mientras la sucesión normativa tiene carácter imperativo para empresario y trabajador, la cesión contractual requiere para su validez el consentimiento del trabajador, con la posibilidad de que sea expreso o tácito, derivado de hechos concluyentes de la persona interesada. La falta de conformidad o consentimiento individual expreso o tácito mantiene la relación contractual de trabajo con la empresa anterior, con la que se estableció el nexo contractual, la cual, por su parte, estaría habilitada en su caso para la adopción de las decisiones de modificación, suspensión o extinción del contrato por necesidades de la empresa previstas en el ordenamiento jurídico. Aunque se acepta el consentimiento tácito, esa aceptación no puede predicarse en modo alguno si se tiene en cuenta que nada más tener conocimiento de la sucesión se impugna sin dejar transcurrir un plazo que pudiera ser significativo de aquella aceptación (no lo es el de cinco días), presentándose la oportuna papeleta de conciliación en la que se solicitaba la nulidad de aquella subrogación. En resumen, mientras la subrogación empresarial (derivada del art. 44 ET o de previsiones convencionales) es imperativa para las partes de la relación laboral, la cesión contractual requiere para su validez el consentimiento de quien trabaja y no basta el concierto existente entre las empresas cedente y cesionaria. Procede declarar improcedente el despido realizado por la empresa originaria con el consiguiente abono de indemnizaciones, absolviendo a la nueva

empleadora. (Vid. STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 17 de octubre de 2022, rec. núm. 694/2022, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 18 de noviembre de 2025, rec. núm. 688/2023)

TS. Solicitud de adaptación razonable de jornada con fundamento en el art. 34.8 del ET, en defecto de negociación colectiva. La negativa de la empresa a negociar individualmente, limitándose a rechazar la petición, implica el reconocimiento

Solicitud de adaptación de jornada con fundamento en el artículo 34.8 del ET, en defecto de negociación colectiva. Empresa que omite abrir un proceso negociador individual, limitándose a rechazar la petición.

El proceso de negociación individual, en defecto de negociación colectiva que debe ser la herramienta natural para la delimitación del derecho a la adaptación de jornada, se incorporó al ET en 2019. Ante la solicitud de adaptación de jornada, la norma ordena a la empresa abrir un proceso de negociación con la persona trabajadora. Disciplina este proceso en fases. Primera, la inherente a la negociación, que acota temporalmente a un periodo máximo de 30 días (reducido a 15 días tras el RDL 5/2023, de 28 de junio). Finalizado el mismo, vertebra la fase de decisión atribuida a la empresa, indicando que por escrito podrá: a) comunicar la aceptación de la petición; b) plantear una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora; o c) bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. A juicio de la Sala, la apertura del periodo de negociación se configura en la ley como un trámite imperativo u obligatorio para la empresa. Su omisión tiene consecuencias jurídicas en orden a la aceptación de las medidas de adaptación solicitadas para el caso de que medie impugnación judicial. La noción de negociación implica en los términos previstos en el artículo 34.8 del ET que una de las partes –el empresario– intente verdaderamente abrir el debate con la otra parte con miras a resolver la controversia. Naturalmente, nada impide que, ante la solicitud, pueda, sin dilación, aceptar la propuesta de adaptación en los términos propuestos. Aquí el requisito de la negociación se agotaría o consumiría en el acto. Ahora bien, la generalidad de supuestos comportará abrir este periodo de negociación, que el legislador lo configura no como un mero trámite, sino como una verdadera negociación tendente a conseguir un acuerdo, ponderando propuestas y contrapuestas con las consiguientes tomas de posición de unas y de otras, negociaciones que deben venir presididas por la buena fe. Por tanto, presentada la solicitud de adaptación de jornada por un trabajador, la empresa está obligada, por ley, a abrir un periodo negociador en los términos contemplados en el artículo 34.8 del ET. La norma no le autoriza a dar respuesta directa con una decisión negativa, aunque sea motivada, ni siquiera con propuestas alternativas, pues estaría eludiendo la obligada apertura del periodo negociador que la norma erige como un elemento dinámico integrante del derecho a la adaptación de jornada que tiene la persona trabajadora que lo solicita, orientado a garantizar su viabilidad y, en su caso, su efectividad. En la situación contemplada en la sentencia recurrida, atendidos los hechos probados, la solicitud de adaptación interesada, apriorísticamente, no resulta manifiestamente irrazonable o desproporcionada con las

necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Esta precisión es importante, ya que en situaciones de incumplimiento empresarial de la apertura del procedimiento negociador que ordena el artículo 34.8 del ET, lo que procede es acoger judicialmente la medida en los términos interesados. Solo cuando el órgano judicial constate que resulta manifiestamente irrazonable o desproporcionada la medida solicitada, podrá rechazarse ese automatismo en situaciones de incumplimiento empresarial del proceso negociador. En el caso examinado, no acontece, pues en la sentencia recurrida se declara y acoge judicialmente la solicitud de adaptación, existiendo un sustrato fáctico o principio de prueba que permite, razonablemente, apreciar esas necesidades.

(STS, Sala de lo Social, de 17 de octubre de 2025, rec. núm. 917/2024)

TS. Revocación del mandato de delegado de personal. No cabe que la votación se haga a mano alzada

Revocación del mandato de delegado de personal. Determinación de si es preciso que la votación sea secreta o puede hacerse a mano alzada.

El artículo 67.3 del ET exige que la revocación del mandato de los delegados de personal y de los miembros de los comités de empresa se realice mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. Sin que sea preciso realizar mayores precisiones, también el artículo 80 del ET hace referencia al voto favorable personal, libre, directo y secreto. El artículo 67.3 del ET exige que el voto sea «secreto» para proceder a la votación, lo que constituye una «norma imperativa». Alguna doctrina de suplicación ha entendido, en supuestos próximos al que ahora estamos examinando, que la voluntad de las personas trabajadoras está clara cuando convocan, con los requisitos numéricos del artículo 67.3 del ET, la asamblea con el único punto del orden del día de la revocación del mandato del delegado de personal y en la votación –aunque sea a mano alzada– se decide esa revocación por mayoría absoluta, como asimismo exige aquel precepto. Pero este argumento no permite prescindir de lo que es una inequívoca e imperativa exigencia legal de que el voto sea «secreto», lo que garantiza la objetividad y pureza del procedimiento revocatorio y de su resultado. Voto secreto que, por lo demás, no es un requisito de difícil o desmesurado cumplimiento. En todo caso, las normas electorales del título II del ET son imperativas: se trata de «una materia de orden público, derecho necesario y naturaleza jurídica indisponible».

(STS, Sala de lo Social, de 16 de diciembre de 2025, rec. núm. 5058/2023)

TS. No vulnera el derecho a la libertad sindical la limitación convencional de la acumulación del crédito horario ceñida a aquellos sindicatos que acrediten una implantación mínima a nivel estatal del 10 % en el sector

Impugnación del artículo 38 bis del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública. Vulneración del derecho a la libertad sindical. Limitación del ámbito subjetivo

para la acumulación del crédito horario solo a los sindicatos que acrediten una implantación mínima (representatividad) en el nivel estatal del 10 % en el sector.

La previsión de acotar el ámbito subjetivo de acumulación de crédito horario a los sindicatos que ostenten el 10 % de implantación en el sector, que son los signatarios del convenio, no lesiona la libertad sindical, al encontrar fundamento en la LOLS, ni tampoco resulta discriminatoria puesto que, en el caso, ante el alegato de supuesta discriminación por parte de los sindicatos recurrentes, consta justificación objetiva y razonable de la diferencia de trato que pueda suponer en función de la finalidad de la medida considerada que está llamada a cumplir. Aunque el mero dato de representatividad por sí mismo podría no constituir una justificación razonable para un trato diferenciado, es lo cierto que la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en su artículo 6, dispone con claridad que «1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical». Se trata de un reconocimiento legal de una singular posición sindical que se complementa con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 9 de la citada LOLS cuando establece que «Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación». Además de esta singular posición jurídica que confiere la ley a los sindicatos más representativos, en el presente caso, concurren razones que, objetivamente, fundamentan desde el canal de la representación unitaria esa previsión convencional, puesto que los sindicatos signatarios del convenio colectivo tienen objetivamente un ámbito funcional superior, en el nivel sectorial, que comporta una mayor carga de actividad, y de cumplimiento de obligaciones y deberes representativos de los intereses de los trabajadores si lo comparamos con los sindicatos demandantes, lo que justificaría la ventaja adicional de acumular las horas sindicales. Este ámbito funcional mayor se intensifica en el aspecto cualitativo en dos escenarios bien delimitados: a) La atención a la comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio colectivo, de la que forman parte solo los sindicatos signatarios del convenio (art. 9 convenio colectivo). b) Así como en la participación de estos sindicatos en el Observatorio de Igualdad Sectorial, creado en el artículo 40 C) del convenio colectivo. Observatorio cuyo objetivo es el de asesorar, analizar, evaluar y difundir toda la información relativa a las políticas de igualdad de la empresa a nivel sectorial; y cuya composición viene dada «por una representación de la parte patronal y social en las mismas proporciones respecto a la Comisión paritaria». A todo ello se agrega una previsión que, además de flexibilizar este criterio en el ámbito de empresa, revela un dato objetivo que desdibuja una supuesta intencionalidad –sugerida por los sindicatos recurrentes– excluyente e indiciariamente discriminatoria que se achaca a los legitimados para negociar el convenio de sector, cuando abre este mecanismo a la negociación en el ámbito de empresa al disponer, seguidamente, en el propio artículo 38 bis que «[E]n el ámbito de empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación distintos, respetándose los acuerdos existentes a nivel de empresa»; y respeta «[...] los acuerdos que sobre este tema ya estuvieran incorporados en pactos de empresa, que habrán de respetarse en sus términos, salvo que las partes acuerden su modificación a su vencimiento». Finalmente, el que la ley reconozca también capacidad negociadora a sindicatos que

cuenten con una representación cualificada –del 15 % o superior– en el ámbito autonómico, no es un argumento que en sí mismo y a la vista del presente contexto y de lo precedentemente razonado, pueda servir, sin mayor fundamento y argumentación, sobre todo si tenemos presente el planteamiento del debate en instancia y, ahora en casación, para apreciar y justificar que la previsión convencional impugnada pueda envolver un trato discriminatorio con referencia a los otros sindicatos no signatarios del convenio colectivo.

(STS, Sala de lo Social, de 10 de diciembre de 2025, rec. núm. 92/2024)

TS. Las previsiones del Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado sobre cambio de puesto de trabajo en caso de IPT son aplicables a los casos en que esa declaración es provisional

Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. Determinación de si las previsiones sobre cambio de puesto de trabajo en caso de incapacidad permanente total –IPT– (si hay vacante y se cumplen otros requisitos) son aplicables a los casos en que (de acuerdo con el art. 48.2 ET) esa declaración es provisional al existir posibilidad de mejoría.

Es principio general del Derecho en materia de interpretación que donde la norma no distingue tampoco debe hacerlo el intérprete, máxime cuando se trata de restringir derechos que la misma establece y dado que el artículo 42 del convenio se limita a atribuir el beneficio de obligada movilidad funcional para «el caso de declaración de una incapacidad permanente total», no resulta procedente –en aplicación del citado aforismo– limitar el derecho a determinados supuestos de IPT, excluyendo otros que tienen la misma consideración legal. No estamos en presencia de colisión alguna entre la legalidad ordinaria y pactada, sino tan solo en presencia de una regla legal (disponiendo la suspensión del contrato de trabajo por 2 años para quien se halla en IPT con previsible recuperación en el mismo plazo) que es mejorada por una previsión convencional (atribuyendo al que es declarado en IPT en tales circunstancias, el derecho a ser recolocado en otro puesto de trabajo). Y no hay que olvidar que, si bien es incuestionable la preeminencia de la ley sobre el convenio colectivo, ello únicamente es predicable en materia de «derecho necesario» absoluto, y que más allá de este ámbito –vedado para la negociación colectiva–, entre la ley y el convenio rige la relación de suplementariedad, conforme a la cual la norma estatal tiene cualidad de mínima para el convenio colectivo, que puede mejorar –en beneficio de los trabajadores– la regulación de aquella. El propio precepto colectivo contempla expresamente –como posible objeto del beneficio que regula– la situación de IPT con previsible mejoría, al disponer expresamente que si el trabajador en situación de IPT no solicita la movilidad en el plazo de 2 meses el contrato extinguirá «sin perjuicio de lo dispuesto» en el artículo 48.2 del ET. Ante esta previsión convencional no cabe más interpretación lógica que la que sigue: a) el artículo 42 es aplicable tanto a la IPT «previsiblemente definitiva» como a la IPT «previsiblemente objeto de revisión por mejoría»; b) si se trata de IPT «previsiblemente definitiva», el transcurso del plazo para instar la recolocación comporta la extinción del contrato; y c) si al trabajador le hubiese sido reconocida la IPT «previsiblemente objeto de revisión por mejoría», el no ejercicio del derecho a la movilidad no afecta a la suspensión del contrato durante el periodo de

2 años que contempla el artículo 48.2 del ET y que el precepto convencional respeta – como no podía ser menos– expresamente. La Sala no puede coincidir con la cualidad extintiva atribuida a la novación, sino que debe calificarse como «modificativa», pues: a) no afecta al propio objeto del contrato sino a sus condiciones; b) así lo refleja el propio artículo 42, al tratar tales supuestos como propios de «movilidad para la protección de la salud del personal laboral» y al contraponer la «novación» del contrato cuando se ejercita el derecho a recolocación, con la «extinción» del mismo si el derecho no se actúa en el plazo de 2 meses; y c) si no se constata con claridad la voluntad de extinguir hay que estar a la existencia de una novación modificativa, de manera que en la duda, la novación debe ser considerada como modificativa. Y sentado ello, cuando se ejercita el derecho a la movilidad funcional, no se produce la extinción del contrato, pues este únicamente se halla suspendido ex artículo 48.2 del ET, de forma que el cumplimiento de la condición resolutoria (revisión por mejoría) comporta la automática reanudación de los efectos del vínculo aletargado.

(STS, Sala de lo Social, de 11 de diciembre de 2025, rec. núm. 4066/2024)

TS. La indemnización por daño moral derivado de la vulneración de un derecho fundamental ha de ser fijada por el órgano judicial cuando sea muy difícil para la parte el establecimiento de las bases para su cuantificación

Despido. Nulidad por vulneración de un derecho fundamental. Derecho a indemnización por daño moral, aunque la parte no haya facilitado las bases para su cuantificación.

Si bien, cuando se reclame la indemnización de daños y perjuicios derivada de la vulneración de un derecho fundamental, corresponde a la parte manifestar las circunstancias relevantes que han de tenerse en cuenta para la determinación de la indemnización solicitada; no obstante, en el caso de la indemnización por daños morales, el demandante no tendrá que efectuar tal especificación cuando resulte difícil su estimación detallada. En estos casos, la hermenéutica gramatical del artículo 183.2 de la LRJS impone al órgano judicial la obligación de pronunciarse sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente si resulta difícil o costosa su determinación exacta, para cumplir con las finalidades resarcitorias y preventivas. De este modo, los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental, y al ser especialmente difícil su estimación detallada, deben flexibilizarse las exigencias normales para la determinación de la indemnización. Por otro lado, es idónea la utilización del criterio orientador del importe de las sanciones pecuniarias previstas por la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social para la infracción consistente en la vulneración de derechos fundamentales, lo que no supone su aplicabilidad directa, sino la consideración de que el importe de la sanción se considera razonable como cuantía de la indemnización por el daño moral, ponderándose, de este modo, tanto el aspecto resarcitorio como el preventivo de la indemnización. Y, por último, debido a la extensión económica o a la amplia horquilla económica permitida para imponer las sanciones previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, en estos supuestos, debe también atenderse a las concretas circunstancias concurrentes en cada caso, tales como la antigüedad del trabajador en la empresa, la persistencia temporal de la vulneración del derecho

fundamental, la intensidad del quebrantamiento del derecho, las consecuencias que se provoquen en la situación personal o social del trabajador o del sujeto titular del derecho infringido, la posible reincidencia en conductas vulneradoras, el carácter pluriofensivo de la lesión, el contexto en el que se haya podido producir la conducta, o una actitud tendente a impedir la defensa y protección del derecho transgredido. (Vid. STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 3 de diciembre de 2024, rec. núm. 2289/2024, casada y anulada en parte por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 17 de diciembre de 2025, rec. núm. 408/2025)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TSJ. Tiene derecho al crédito horario, en igualdad de condiciones, el trabajador que es nombrado delegado de prevención pese a no ser miembro del comité de empresa

Nombramiento como delegado de prevención de trabajador que no es miembro del comité de empresa. Derecho al crédito horario.

Aunque el convenio de empresa no contemple la designación de delegados de prevención que no sean miembros del comité de empresa, posibilidad legalmente prevista en el artículo 35.4 de la LPRL, este silencio no permite desconocer el hecho de que, en el caso analizado, el actor ha sido nombrado delegado de prevención a todos los efectos por el propio comité de empresa, y que la empleadora demandada ha aceptado esta designación, de lo que se deben colegir las consecuencias legales correspondientes. No existe ninguna imposición sindical, sino que la empleadora admitió sin discusión la condición de delegado de prevención del aquí demandante, pese a que no pertenece al comité. De esta manera, la empresa está incorporando al nexo contractual del trabajador una serie de derechos, inherentes a su nueva condición de delegado de prevención, que deben ser respetados. La ausencia de previsión en la normativa convencional no impide que la empresa pueda mejorar los derechos inherentes a la relación laboral del actor –art. 3.1 c) ET–, admitiendo su condición de delegado de prevención, la cual conlleva *ex lege* el disfrute de los derechos reconocidos en los artículos 37 de la LPRL y 68 del ET. Resultaría un paralogismo descomunal admitir que la empresa pueda reconocer al actor como delegado de prevención, y sin embargo no le permita disfrutar del crédito horario indispensable para la correcta defensa de la salud y la integridad física de todos los trabajadores. Si el artículo 30.4 de la LPRL hace extensivas ciertas garantías del artículo 68 del ET a los trabajadores designados por el empresario que no son representantes legales, con más razón deben reconocerse a los delegados de prevención que no reúnen esa condición, en tanto no son nombrados por el empresario sino por los propios trabajadores a través de sus representantes y asumen, en consecuencia, un mayor riesgo de sufrir prejuicios derivados del desempeño de esa actividad en defensa de intereses colectivos. En cualquier caso, no se puede perjudicar a quien ha sido nombrado por el comité de empresa, con la privación de las horas suplementarias que supone el crédito horario, ya que sería tanto como obligarle en la práctica a desempeñar las funciones preventivas, al menos en parte, con carácter altruista fuera de su horario de trabajo, realizando un esfuerzo

personal y económicamente muy gravoso. Aunque en el supuesto de los delegados de prevención que no son representantes legales, el derecho a la aplicación de las garantías del artículo 68 del ET no tiene su origen en la LOLS, sino en la LPRL, esto no es óbice para que puedan reclamarlo en el ejercicio de una acción individual de tutela de derechos fundamentales como la ejercitada en el presente supuesto, ya que la salvaguarda de la salud e integridad física de los trabajadores constituye sin duda uno de los aspectos más importantes que pueden formar parte de la acción sindical. Procede reconocer al trabajador una indemnización adicional por daño moral de 1.500 euros.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 2 de diciembre de 2025, rec. núm. 2042/2025)

TSJ. El TSJ de La Rioja declara procedente el despido de un trabajador que se negó de forma reiterada a hacer uso de la pausa para el bocadillo

Despido disciplinario. Desobediencia en el trabajo. Negativa reiterada del trabajador (durante 9 días seguidos) a cumplir la orden de hacer uso del descanso de 15 minutos para el bocadillo, al no computar como tiempo de trabajo y tener que retrasar diariamente la hora de salida.

Cuando el tiempo de descanso para el bocadillo no tiene la consideración de tiempo efectivo de trabajo y debe recuperarse, el trabajador no puede decidir de manera unilateral abandonar su puesto y concluir la jornada diaria antes de lo establecido. En el caso analizado, la empresa entregó al trabajador sucesivas comunicaciones escritas en las que le reiteraba que el descanso de 15 minutos para jornadas superiores a 6 horas constituye una obligación que impone el artículo 34.4 del ET como norma de derecho necesario mínimo, y que se había trasladado como norma e instrucción interna de la empresa para la organización del trabajo, además de constituir una obligación en materia preventiva, pudiendo ser sancionada en caso de incumplimiento. No hay que olvidar que el artículo 5 c) del ET establece, como deber básico de los trabajadores, el de «cumplir con las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas», configurándose un deber de obediencia que desarrolla su artículo 20 al tratar del poder de dirección empresarial, que es causa mediata de aquel y en virtud del cual el trabajador ha de obedecer las órdenes del empresario o de aquel en quien este delegue, salvo que el empleador actuara con manifiesto y objetivo abuso de derecho, sin perjuicio de utilizar los medios legales procedentes contra la orden recibida ante los organismos correspondientes. También hay que tener en cuenta que el *ius resistentiae* frente a una orden empresarial entra excepcionalmente en juego cuando esta atente a la dignidad de la persona trabajadora o sea ilegal, abusiva o contraria a las mínimas exigencias laborales, rigiendo en caso contrario el principio *solve et repete*, consistente en obedecer primero y luego reclamar, ya que lo contrario equivaldría a legalizar la autodeterminación del propio derecho, convirtiendo al trabajador en definidor de sus obligaciones. En este contexto, la orden de cumplir los horarios y de disfrutar de forma efectiva de la pausa de bocadillo en ningún caso suponía un atentado a la dignidad de la persona trabajadora, ni era una orden ilegal, abusiva o contraria a las mínimas exigencias laborales aplicables ni vulneraba ningún derecho fundamental. La orden cuestionada, que podía

ser impugnada, no legitimaba al trabajador para mantenerse en una reiterada conducta de desobediencia, haciendo caso omiso de las instrucciones sobre la organización del trabajo y de los horarios a cumplir recibidas de la empresa. El enjuiciamiento del despido debe abordarse de forma gradualista buscando la necesaria proporción entre la infracción y la sanción, aplicándose un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto. Como quiera que la empresa advirtió por escrito al trabajador sobre sus obligaciones y las consecuencias del incumplimiento, el abandono anticipado de su puesto de trabajo realizado de manera consecutiva durante 9 días seguidos implica la gravedad y culpabilidad suficiente para poder ser considerado como falta muy grave, susceptible de despido. Finalmente, no se comparten las alegaciones del recurso sobre la ausencia de perjuicio para la empresa, al ser más que evidente que la empleadora no puede permitir que un trabajador delimite o defina unilateralmente sus derechos sobre el tiempo efectivo de trabajo o sobre el descanso o pausa preceptiva para el bocadillo, con un claro agravio comparativo para el resto de las personas trabajadoras y con el riesgo evidente de ser sancionado por incumplimiento de la normativa en materia preventiva, en la que se incardina la pausa para el bocadillo, que no es sino medida establecida legalmente para preservar la salud y seguridad en el trabajo.

(STSJ de La Rioja, Sala de lo Social, de 29 de mayo de 2025, rec. núm. 64/2025)