

Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Sala de lo Social, Sentencia 65/2025 de 29 May. 2025, Rec. 64/2025

Ponente: González González, Carlos.

Nº de Sentencia: 65/2025

Nº de Recurso: 64/2025

Jurisdicción: SOCIAL

ECLI: ES:TSJLR:2025:458

36 min

Despido disciplinario de trabajador por no hacer el descanso del bocadillo para salir antes de su hora

DESPIDO DISCIPLINARIO. Procedencia del despido tras incumplimientos reiterados. Negativa del trabajador a cumplir con la obligación de realizar el descanso de 15 minutos durante jornadas continuas, para así terminar antes. A pesar de advertencias y sanciones previas, el trabajador continuó abandonando su puesto antes de concluir la jornada, lo que se considera una falta muy grave. El derecho al descanso es de carácter indisponible y la insubordinación del empleado afecta a la disciplina laboral.

TEXTO

T.S.J.LA RIOJA SALA SOCIAL

LOGROÑO

SENTENCIA: 00065/2025

-

C/ MARQUES DE MURRIETA 45-47

Tfno:941 296 421

Fax: 941 296 597

Correo electrónico: tsj.salasocial@larioja.org

NIG: 26089 44 4 2023 0002110

Equipo/usuario: MPF

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPPLICACION 0000064 /2025

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000705 /2023

Sobre: DESPIDO OBJETIVO

RECURRENTE/S D/ña Borja

ABOGADO/A: JOSE LUIS GARCIA DIAZ DE CERIO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: FONDO DE GARANTIA SALARIAL, DIRECCION 0000.

ABOGADO/A: LETRADO DE FOGASA, FRANCISCO JAVIER MARIN BARRERO

PROCURADOR:,

GRADUADO/A SOCIAL:,

SENTENCIA Nº 65/25

Rec. 64/2025

Ilma. Sra. D^a María José Muñoz Hurtado.

Presidenta de la Sala.

Ilma. Sra. D^a Mercedes Oliver Albuerne.

Ilmo. Sr. D. Carlos González González.

En Logroño, a veintinueve de mayo de dos mil veinticinco.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de Suplicación nº 64/2025 interpuesto por D. Borja, asistido del Abogado D. José Luis García Díaz de Cerio, contra la Sentencia nº 92/25,

de fecha veintiocho de marzo de dos mil veinticinco, recaída en Autos nº 705/23, del Juzgado de lo Social nº 1 de Logroño, y siendo recurridos DIRECCIONOOO., asistido por el Letrado D. Francisco Javier Marín Barrero, FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, asistido por el Letrado de FOGASA, y MINISTERIO FISCAL, ha actuado como **PONENTE EL ILMO. SR. D. CARLOS GONZÁLEZ GONZÁLEZ.**

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, por D. Borja se presentó demanda ante el Juzgado de lo Social nº 1 de Logroño, contra DIRECCIONOOO., FONDO DE GARANTÍA SALARIAL y MINISTERIO FISCAL, en reclamación de DESPIDO.

SEGUNDO.- Celebrado el correspondiente juicio, recayó sentencia cuyos hechos probados y fallo son del siguiente tenor literal:

"HECHOS PROBADOS:

PRIMERO.D. Borja ha venido prestando servicios para la empresa DIRECCIONOOO., con antigüedad reconocida desde el día 12 de junio de 2.002, con la categoría profesional de oficial 2ª, y un salario diario bruto de 59'07euros, incluidas las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, abonado mensualmente mediante transferencia bancaria; en virtud de contrato de trabajo indefinido, a tiempo completo.

SEGUNDO.El actor no ostenta cargo como representante legal de los trabajadores.

TERCERO.Con fecha de 24 de noviembre de 2.023, la empresa notificó al actor carta de la misma fecha, acompañada con la demanda, por la que se comunica que la Dirección de la empresa ha tomado la decisión de sancionarle con el Despido, con efectos de esa misma fecha, 24 de noviembre de 2.023, con el siguiente tenor literal:

"Muy Sr. nuestro:

Por medio de la presente y a los efectos que determinan el art. 55 del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015), se le notifica que a partir del día de hoy, 24 de noviembre de 2023, tendrá efectos su DESPIDO DISCIPLINARIO, como consecuencia de la decisión tomada por parte de la Dirección por los hechos y motivos que se le indican a continuación, y que son constitutivos de una infracción laboral muy grave y culpable, de conformidad con lo establecido en el art. 34 del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja que remite al Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los Servicios del sector del metal (CEM) reguladores del Régimen Disciplinario, en relación con el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015).

Los Hechos que justifican la decisión de la Empresa de extinguir disciplinariamente su contrato de trabajo son los siguientes: Esta Dirección ha podido conocer que desde el pasado 13 de noviembre Ud. se ha negado a cumplir la orden de sus responsables de efectuar la parada de descanso durante la jornada de 15 minutos para bocadillo.

Consecuencia de lo anterior, el día 15 de noviembre la sociedad le hizo entrega de un escrito en el que le indicaba que el descanso de 15 minutos para jornada continuas superiores a 6 horas se articula como una norma de derecho mínimo necesario ex.art. 34.4 ET (LA LEY 16117/2015), se le ha trasladado expresamente como una norma e instrucción interna de organización del trabajo y de configuración de la jornada, y es una obligación en materia preventiva. Su incumplimiento podría conllevar a la sociedad, entre otras consecuencias, la posible imposición de una infracción grave por transgresión de las normas y los límites legales en materia de descansos.

En consecuencia, en el referido escrito se le advertía expresamente que no contaba con la autorización de su responsable ni de esta Dirección para incumplir el descanso de 15 minutos, ni apartarse de las normas de organización de trabajo, ni imponer modificaciones unilaterales de su jornada,

y que esta indicación constituye una orden de trabajo, por lo que su incumplimiento tendría la consideración de quebranto manifiesto de la disciplina de trabajo.

Pese a la referida comunicación, y pese a la reiterada insistencia de sus responsables en cada uno de los turnos para que Ud. cumpliera con esta instrucción, lo cierto es que Ud. ha venido manteniendo esta conducta de deliberado incumplimiento desoyendo absolutamente estas advertencias. Desde el pasado día 13 de noviembre Ud. ha incumplido cada uno de los días: 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23 y hoy mismo. 24 de noviembre, lo cual supone una conducta absolutamente intolerable y una pérdida total de la confianza depositada en Ud.

Como ya se le expuso, este descanso se encuentra regulado en el art. 34.4 ET (LA LEY 16117/2015) cuya redacción es clara al establecer que: "Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos".

Por su parte el art. 3.5 ET (LA LEY 16117/2015) advierte que los derechos reconocidos en disposiciones de derecho mínimo necesario, como lo es el derecho al descanso que regula el art. 34.4 ET (LA LEY 16117/2015), son indisponibles: "Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario."

Ud. conoce perfectamente la organización del trabajo en la empresa, dada su larga trayectoria en la misma, y por ello sabe que este tiempo de descanso es obligatorio para Ud. y para el resto de sus compañeros, por lo que tal y como se le ha trasladado en anteriores ocasiones, Ud. no puede apartarse de las normas e instrucciones de trabajo ni tampoco imponer modificaciones unilaterales de su jornada.

Desde un punto de vista de finalista, el descanso durante la jornada busca reponer el esfuerzo físico y la fatiga psíquica acumulada durante la ejecución de la jornada continuada superior a las 6 horas, y de hecho cobra mayor relevancia en un puesto de trabajo como el suyo, de indudable contenido físico, pues como operario de producción dedicado a la preparación del material a tacar, sus funciones conllevan el manejo con la ayuda de otro compañero de cargas que pueden alcanzar los 40 kilos.

Por ello en el plano preventivo, tal y como se indica en la evaluación de riesgos de su puesto, estos descansos forman parte del elenco de medidas preventivas, y por ello se configuran como normas básicas de seguridad en el trabajo, encaminadas a proteger la integridad física y el bienestar de las personas trabajadoras en el desempeño de su actividad laboral, así como para salvaguardar la integridad de las instalaciones, del entorno de trabajo, así como mejorar la productividad.

De la mano de lo anterior, el artículo 29 LPRL (LA LEY 3838/1995) contempla la obligación de toda persona trabajadora de seguir las instrucciones del empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, advirtiendo esta misma norma que el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 ET (LA LEY 16117/2015).

Su actitud es del todo intolerable puesto que pese a las constantes advertencias Ud. en ningún momento ha tenido intención de corregir su comportamiento, optando deliberadamente por desoír todas y cada una de las instrucciones que se le han trasladado al respecto, tanto desde esta dirección, como por sus responsables.

Todo lo expuesto denota que Ud. de forma voluntaria y continuada ha desatendido sistemáticamente las órdenes e instrucciones de trabajo, siendo este descanso una norma de derecho mínimo necesario ex.art. 34.4 ET (LA

LEY 16117/2015), de carácter indisponible, y una obligación en materia preventiva.

Esta Dirección considera que los hechos contenidos en el presente escrito suponen un incumplimiento grave, pues además como sabe no es la primera vez que se le advierte sobre la inadecuación de su comportamiento.

El pasado 25 de septiembre Ud. presentó escrito a la empresa expresando su intención de que el tiempo de descanso de bocado tuviera la consideración de tiempo de trabajo efectivo, así como imponiendo unilateralmente el nuevo horario y turno fijo de mañana que tenía previsto empezar a hacer a partir del 15 de octubre.

Consecuencia de lo anterior, el 4 de octubre se le entregó un escrito en el que se le recordaba que, de acuerdo con la normativa legal y convencional vigente, y con la práctica pacífica en la empresa y consensuada con la representación legal, el descanso de bocado no tiene la consideración de tiempo efectivo de trabajo, y que por lo tanto Ud. tiene la obligación igual que el resto de sus compañeros, de recuperar este tiempo de trabajo, y recordándole que Ud. no podía unilateralmente modificar su jornada y horario, teniendo cauces legales para en su caso, solicitarlo, debiendo en caso contrario realizar el mismo que el resto de sus compañeros.

Adicionalmente, el pasado 26 de octubre se le entregó un escrito de sanción por infracción grave, porque decidió de forma unilateral empezar a contravenir las normas de la compañía abandonando su puesto de trabajo 9 minutos antes de finalizar el turno, precisamente por negarse a recuperar el tiempo de bocado disfrutado durante la jornada. En el referido escrito de sanción se le trasladaba que pese a la gravedad de su conducta, se le imponía una sanción de amonestación por escrito, si bien con la confianza de que dicha respuesta convirtiera esta incidencia en un hecho aislado y que en lo sucesivo cumpliera estrictamente las instrucciones en cuanto al sistema de turnos de trabajo, horarios y tiempo de bocado, y advirtiéndole expresamente que, en caso de que Ud. persistiera en este deliberado

incumplimiento, la empresa se vería obligada a aplicar el régimen disciplinario con mayor contundencia.

Transcurrida una semana desde la notificación del anterior escrito de sanción, las constantes advertencias no sirvieron para que Ud. modificara su conducta, negándose a recuperar el tiempo de descanso de bocadillo disfrutado el viernes 27, lunes 30 y martes 31 de octubre, abandonando por tanto su puesto antes de la hora correspondiente, por lo que fue sancionado con una suspensión de empleo y sueldo de 10 días, reiterándole la confianza en que esta mayor contundencia en la respuesta sirviera para reconducir su conducta, y en lo sucesivo cumpliera estrictamente las instrucciones que perfectamente conoce en cuanto al sistema de turnos de trabajo, horarios y tiempo de bocadillo.

Sin embargo, a su vuelta el pasado 13 de noviembre, inmediatamente después de cumplir la sanción, Ud. sigue manteniendo esta actitud combativa y de insubordinación frente a las instrucciones que le traslada la sociedad. Esta vez negándose a realizar un descanso que es obligatorio en atención a la normativa de aplicación, absolutamente fundamental desde el punto de vista preventivo, y que además se le ha trasladado expresamente como una orden de trabajo.

Todas las circunstancias expuestas revelan que no estamos ante una mera discrepancia con la consideración del tiempo de descanso de bocadillo, sino que Ud. está totalmente resuelto a no cumplir ninguna de las instrucciones que le traslada la compañía, adaptando su comportamiento según las circunstancias, pero siempre con la finalidad de no cumplir de una manera u otra, con la disciplina de trabajo.

Lo anterior está generando perjuicios a la empresa, así como a sus propios compañeros, que día tras día se ven afectados por su conducta al tener que asumir las funciones durante el tiempo que Ud. ya no se encuentra, acumulando progresivamente excesos de jornada. Como Ud. bien sabe, las funciones que desempeña se hacen de forma conjunta entre dos operarios, por lo que su incumplimiento implica que otra persona deba ocupar su puesto

en su ausencia, y conlleva además una afectación en la productividad de sus compañeros, teniendo en cuenta que en 15 minutos se procesan en torno a 50 barras.

A lo anterior se suma el mal ambiente laboral que se ha generado porque sus compañeros presencian a diario cómo Ud. deliberadamente desobedece a su responsable de turno cuando este le insiste en las instrucciones de trabajo, y de los propios responsables que se ven desautorizados por su expresa insubordinación.

Pese a las oportunidades para que abandone esta postura, Ud. insiste advirtiendo seguir con esta conducta de un modo indefinido, es por lo que este comportamiento no puede ser tolerado ni permitido pues supone un quebranto manifiesto de la disciplina del trabajo y una quiebra total de la buena fe contractual.

*Los hechos anteriormente descritos constituyen un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones laborales, y por tanto de una **FALTA MUY GRAVE** por indisciplina o desobediencia en el trabajo así como faltas repetidas e injustificadas de puntualidad al trabajo en la entrada o en la salida del trabajo y transgresión de la buena fe contractual, de acuerdo con lo previsto en el [art. 54.1 ET \(LA LEY 16117/2015\)](#) (a. b y d) como en el artículo 34 del régimen disciplinario contenido en el convenio de aplicación, por lo que la Dirección de esta empresa ha adoptado la decisión de proceder a su **DESPIDO DISCIPLINARIO**, con efectos del día de hoy, 24 de noviembre de 2023.*

Se le informa que de la misma se da traslado al Representante Legal de los Trabajadores.

Asimismo, se le informa que tiene a su disposición la liquidación de haberes y finiquito que le corresponden por sus servicios en la fecha de efectos de despido.

Por último, le solicitamos que se coordine con RRHH para la devolución de todos los útiles y herramientas puestas a disposición por la Compañía y que obren en su poder. También deberá hacer entrega de todo tipo de información y documentación que obre en su poder.

Sin otro particular, le rogamos firme la presente a los únicos efectos de tenerle por notificado.

Atentamente."

CUARTO. Con fecha de 18 de diciembre de 2.008, como consecuencia de las dificultades económicas que atraviesa la empresa, y la situación de crisis, por parte de la Dirección de la empresa y los trabajadores se adoptan una serie de acuerdos, entre los cuales se incluye el siguiente:

"(...)

2º) ADAPTARNOS AL TIPO DE PEDIDO ACTUAL = más número de colores y menos número de barras, que significa que en las mismas horas de trabajo obtendremos una producción menor. Para ello será necesario:

- Organización de turnos de la manera más eficiente posible.*
- No computar el bocadillo como tiempo efectivo de trabajo. En las 1750 horas de trabajo no estará incluido el tiempo de bocadillo."*

QUINTO. A partir de dicha fecha, el actor, al igual que el resto de la plantilla, venía prestando sus servicios para la empresa DIRECCIONOOO. como oficial 2ª, en turnos rotativos de mañana y tarde, con una jornada de 8'15 horas, de manera que el descanso de 15 minutos para el bocadillo tiene carácter imperativo y no computa como tiempo de trabajo.

Con fecha de 2 de septiembre de 2.019 el actor comenzó a disfrutar de un periodo de reducción de jornada de una hora por cuidado de hijo menor, en horario de 8 a 15'15 horas, con duración desde el 16 de septiembre de 2.019 hasta el 30 de junio de 2.023.

SEXTO. Al terminar su periodo de reducción de jornada, y volver a su jornada completa, con fecha de 25 de septiembre de 2.023 el trabajador dirige a la empresa la siguiente comunicación:

"Muy Sres. míos:

Sirva la presente para comunicarles mi disconformidad con que nos hagan recuperar los 15 minutos del bocadillo, tal y como se lo he transmitido verbalmente en diversas ocasiones.

Así las cosas, les preaviso que a partir del día 25 de octubre trabajaré en horario de 7 a 3, al igual que los compañeros trabajadores eventuales.

En ese mismo sentido, es mi intención reclamar el tiempo del bocadillo trabajado y no remunerado hasta la fecha."

En contestación a dicha comunicación, con fecha de 4 de octubre de 2.023 la empresa le remite la siguiente:

"Muy Sr. nuestro:

Por la presente acusamos recibo de su escrito de fecha 25 de septiembre de 2023 en el que nos traslada distintas cuestiones en materia de jornada y descanso de bocadillo, pasando a continuación a dar respuesta, de acuerdo con lo previsto en la normativa en la materia.

Así, partimos de que el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015) establece que el periodo de descanso de 15 minutos en jornadas continuas (comúnmente conocido como "descanso de bocadillo") sólo tendrá la consideración de tiempo de trabajo: "cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo".

Por su parte, el convenio colectivo de aplicación establece en su artículo 15 que este periodo sólo tendrá la consideración de tiempo de trabajo cuando se establezca así: "mediante norma legal o acuerdo entre las partes o por la propia organización del trabajo".

En consecuencia, como puede observar, de la normativa anterior no puede interpretarse que este tiempo compute como tiempo de trabajo, porque precisamente la norma general es en realidad que, salvo excepciones, no computa como tiempo efectivo de trabajo. Y no concurre ninguna de las excepciones mencionada. De hecho, todo lo contrario, como sabe en esta materia existe un acuerdo suscrito en el año 2008 entre la empresa y los representantes de los trabajadores que lo que expresa es su no consideración como tiempo efectivo de trabajo, acuerdo que se ha venido aplicando de forma pacífica año tras año y ratificándose expresamente en la firma del calendario anual entre empresa y representantes de los trabajadores.

Es por ello que en cumplimiento de lo previsto en la normativa legal y convencional, así como a fin de dar continuidad a la práctica pacífica y consensuada con la representación legal, no es posible considerar este descanso como tiempo efectivo de trabajo.

Por último, en relación con la jornada que indica que pasará a desarrollar a partir del 25 de octubre, desconocemos en base a qué circunstancias y motivos está Ud. planteando esta modificación, pero le recordamos que Ud. como cualquier otro trabajador tiene la obligación de cumplir con su concreta jornada ordinaria, que en su caso consiste en doble turno rotativo (mañanas y tardes) con el horario correspondiente según cuadrante de turnos, y que cualquier modificación de la jornada debe articularse de acuerdo con los

cauces previstos en la normativa, pudiendo considerarse en caso contrario, un incumplimiento laboral.

Sin otro particular, rogamos se sirva firmar el duplicado de la presente a los solos efectos de su recepción, quedando a su disposición para cualquier aclaración adicional que pudieran precisar."

SÉPTIMO. El día 25 de octubre de 2.023 el actor fichó la hora de entrada a las 6'54 horas y la hora de salida, a las 15'06 horas. 8'12 horas.

Con fecha de 26 de octubre de 2.023 la Dirección de la empresa comunica al actor la decisión que ha adoptado de sancionarle con una sanción de amonestación por escrito, por unos hechos susceptibles de falta grave prevista en el artículo 34.5.e) del Convenio de aplicación: "La desobediencia, a las instrucciones de las personas de quien se dependa en el ejercicio de sus funciones", en referencia a los siguientes hechos:

"(...) Sin embargo, esta Dirección ha tenido conocimiento de que en el día ayer, día 25 de octubre de 2023, usted decidió de forma unilateral contravenir las normas de la compañía abandonando su puesto de trabajo 9 minutos antes de hora indicada, habiendo realizado un horario entre las 6:54 hasta las 15:06 (8 horas y 12 minutos) lo que ocasionó un perjuicio importante para sus compañeros, al tener que asumir sus responsabilidades, tener que ocupar su puesto y trabajar más allá de su jornada de trabajo. Este comportamiento es inadmisibles ya que supone un incumplimiento de los procedimientos, más aún en cuestiones tan importantes como la anteriormente descrita que afecta al resto de sus compañeros.

Este incumplimiento cobra mayor relevancia dado que muy recientemente se le ha recordado la imposibilidad de que Ud. modifique de forma unilateral los turnos y horarios de trabajo que tiene asignados. Concretamente el pasado 4 de octubre se le remitió un escrito en el que se le recordaba que, de acuerdo con la normativa legal y convencional vigente, y con la práctica pacífica y consensuada con la representación legal, este descanso no tiene la

consideración de tiempo efectivo de trabajo, y que por lo tanto Ud. tiene la obligación igual que el resto de sus compañeros, de recuperar este tiempo de trabajo."

OCTAVO. El día 27 de octubre de 2.023 el actor fichó la hora de entrada a las 6'53 horas y la hora de salida, a las 15'04 horas. 8'11 horas.

El día 30 de octubre de 2.023 el actor fichó la hora de entrada a las 13'52 horas y la hora de salida, a las 22'06 horas. 8'14 horas. Y, el día 31 de octubre de 2.023 el actor fichó la hora de entrada a las 14'01 horas y la hora de salida, a las 22'06 horas. 8'05 horas.

Con fecha de 2 de noviembre de 2.023 la Dirección de la empresa comunica al actor la decisión que ha adoptado de sancionarle con una sanción de suspensión de empleo y sueldo de 10 días, por unos hechos susceptibles de falta grave prevista en el artículo 34.5.e) del Convenio de aplicación: "La desobediencia, a las instrucciones de las personas de quien se dependa en el ejercicio de sus funciones", en referencia a los siguientes hechos:

"(...) Como usted sabe, anualmente se aprueban los calendarios de trabajo de común acuerdo con los representantes lo trabajadores y con todos los trabajadores. En dicho acuerdo, firmado a comienzos de año y con validez para todo el año 2023, y siempre respetando lo establecido por el Convenio de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja, se establece expresamente que el tiempo del bocado no es tiempo efectivo de trabajo y que habrá de recuperarse.

De acuerdo con este planteamiento como sabe la empresa elabora los cuadrantes de turnos y horarios, en los que se prevé sin excepción esta recuperación del tiempo del bocado. Lo anterior no es un hecho desconocido para Ud. dada su larga trayectoria en la empresa de más de 20 años de prestación de servicios.

Sin embargo, esta Dirección ha tenido conocimiento de las siguientes incidencias:

- Viernes 27 de octubre: su turno de trabajo era de 7.00 a 15.15 horas. De acuerdo con el registro horario la salida se efectúa a las 15.04, esto es, 11 minutos antes de la hora de finalización.

Lunes 30 de octubre: su turno de trabajo era de 14.00 a 22.15 horas. De acuerdo con el registro horario la salida se efectúa a las 22.05, esto es, 10 minutos antes de la hora de finalización.

- Martes 31 de octubre: su turno de trabajo era de 14.00 a 22.15 horas. De acuerdo con el registro horario la salida se efectúa a las 22:05 esto es. 10 minutos antes de la hora de finalización.

Estos incumplimientos obedecen a su reciente negativa a recuperar el tiempo de descanso de bocadillo, pese a que como se ha expuesto, Ud. perfectamente sabe que no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

El hecho de que Ud. esté abandonando su puesto de trabajo antes de la hora indicada supone un perjuicio para sus compañeros, al tener que asumir sus responsabilidades, tener que ocupar su puesto y trabajar más allá de su jornada de trabajo. Este comportamiento es inadmisibles ya que supone un incumplimiento de los procedimientos, más aún en cuestiones tan importantes como la anteriormente descrita que afecta al resto de sus compañeros.

A mayor abundamiento, no es la primera vez que se le llama la atención e incluso se le sanciona por este tipo de incumplimientos. El pasado 4 de octubre se le entregó un escrito en el que se le recordaba que, de acuerdo con la normativa legal y convencional vigente, y con la práctica pacífica en la empresa y consensuada con la representación legal, el descanso de bocadillo no tiene la consideración de tiempo efectivo de trabajo, y que por lo tanto

Ud. tiene la obligación igual que el resto de sus compañeros, de recuperar este tiempo de trabajo.

Adicionalmente, el pasado 26 de octubre se le entregó un escrito de sanción por infracción grave, precisamente porque usted decidió de forma unilateral empezar a contravenir las normas de la compañía abandonando su puesto de trabajo 9 minutos antes de finalizar el turno, precisamente por no recuperar el tiempo de bocadillo. Como sabe, en el referido escrito de sanción se le trasladaba que pese a la importancia y gravedad de estos hechos, se le imponía una sanción de amonestación por escrito, si bien con la confianza de que dicha respuesta convirtiera esta incidencia en un hecho aislado y que en lo sucesivo cumpliera estrictamente las instrucciones en cuanto al sistema de turnos de trabajo, horarios y tiempo de bocadillo, y advirtiéndole expresamente que, en caso de que Ud. persistiera en este deliberado incumplimiento, la empresa se vería obligada a aplicar el régimen disciplinario con mayor contundencia. (...)"

NOVENO. Con fecha de 15 de noviembre de 2023 la Dirección de la empresa remite al actor la siguiente comunicación:

"Muy Sr. nuestro:

Esta Dirección ha podido conocer que en los últimos días (13 y 14 de noviembre) Ud. se ha negado a cumplir la orden de sus responsables de efectuar la parada de descanso durante la jornada de 15 minutos para bocadillo.

Al respecto, procedemos a informarle que este descanso se encuentra regulado en el [art. 34.4 ET \(LA LEY 16117/2015\)](#) cuya redacción es clara al establecer que: "Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos".

Por su parte elart. 3.5 ET (LA LEY 16117/2015) advierte que los derechos reconocidos en disposiciones de derecho mínimo necesario, como lo es el derecho al descanso que regula elart. 34.4 ET (LA LEY 16117/2015), son indisponibles: "Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario."

Junto con lo anterior, Ud. conoce perfectamente la organización del trabajo en la empresa, dada su larga trayectoria en la misma, y por ello sabe que este tiempo de descanso es obligatorio para Ud. y para el resto de sus compañeros, por lo que tal y como se le ha trasladado en anteriores ocasiones, Ud. no puede apartarse de las normas e instrucciones de trabajo ni tampoco imponer modificaciones unilaterales de su jornada.

Desde un punto de vista de finalista, el descanso durante la jornada busca reponer el esfuerzo físico y la fatiga psíquica acumulada durante la ejecución de la jornada continuada superior a las 6 horas, y de hecho cobra mayor relevancia en un puesto de trabajo como el suyo, de indudable contenido físico, pues como operario de producción dedicado a la preparación del material a tacar, sus funciones conllevan el manejo con la ayuda de otro compañero de cargas que pueden alcanzar los 40 kilos.

Por ello en el plano preventivo, tal y como se indica en la evaluación de riesgos de su puesto, estos descansos forman parte del elenco de medidas preventivas, y por ello se configuran como normas básicas de seguridad en el trabajo, encaminadas a proteger la integridad física y el bienestar de las personas trabajadoras en el desempeño de su actividad laboral, así como para salvaguardar la integridad de las instalaciones, del entorno de trabajo así como mejorar la productividad.

De la mano de lo anterior, debemos recordarle la obligación de toda persona trabajadora contenida en elartículo 29 LPRL (LA LEY 3838/1995) de seguir las instrucciones del empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, advirtiéndole esta misma norma que

el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 ET (LA LEY 16117/2015).

En definitiva, le informamos que el descanso de 15 minutos para jornada continuas superiores a 6 horas se articula como una norma de derecho mínimo necesario ex.art. 34.4 ET (LA LEY 16117/2015), es una norma e instrucción interna de organización del trabajo y de configuración de la jornada, y es una obligación en materia preventiva. Su incumplimiento podría conllevar a la sociedad, entre otras consecuencias, la posible imposición de una infracción grave por transgresión de las normas y los límites legales en materia de descansos.

En consecuencia, le advertimos expresamente que no cuenta con la autorización de su responsable ni de esta Dirección para incumplir el descanso de 15 minutos, ni apartarse de las normas de organización de trabajo, ni imponer modificaciones unilaterales de su jornada, y que esta indicación tiene la consideración de orden de trabajo, por lo que su incumplimiento tendrá la consideración de quebranto manifiesto de la disciplina de trabajo."

DÉCIMO. Conforme a los fichajes del actor correspondientes al mes de noviembre de 2023, se constatan los siguientes extremos:

- el día 13 de noviembre el actor fichó la hora de entrada a las 5'57 horas y la hora de salida, a las 14'04 horas. 8'07 horas.
- el día 14 de noviembre el actor fichó la hora de entrada a las 13'59 horas y la hora de salida, a las 22'09 horas. 8'10 horas.
- el día 15 de noviembre el actor fichó la hora de entrada a las 13'55 horas y la hora de salida, a las 22'09 horas. 8'14 horas.

- el día 16 de noviembre el actor fichó la hora de entrada a las 13'59 horas y la hora de salida, a las 22'08 horas. 8'09 horas.

- el día 17 de noviembre el actor fichó la hora de entrada a las 13'58 horas y la hora de salida, a las 22'09 horas. 8'11 horas.

- el día 20 de noviembre el actor fichó la hora de entrada a las 6'56 horas y la hora de salida, a las 15'05 horas. 8'09 horas.

- el día 21 de noviembre el actor fichó la hora de entrada a las 6'55 horas y la hora de salida, a las 15'03 horas. 8'08 horas.

- el día 22 de noviembre el actor fichó la hora de entrada a las 6'57 horas y la hora de salida, a las 15'03 horas. 8'06 horas.

- el día 23 de noviembre el actor fichó la hora de entrada a las 6'56 horas y la hora de salida, a las 15'04 horas. 8'08 horas.

UNDÉCIMO. Constan aportados a las actuaciones los calendarios laborales de la empresa correspondientes a los años 2017 a 2025, cuyo contenido se da por reproducido. En dichos Calendarios se señala que el horario de fábrica es de lunes a viernes 8'15 horas entre las 5 y las 22'15 horas (2023). En los mismos, expresamente se señala: "Según acuerdo de fecha 18/12/08 el tiempo de bocadillo no es tiempo efectivo de trabajo".

DUODÉCIMO. El personal que presta servicios en la empresa DIRECCIONOOO. a través de empresas de trabajo temporal realiza una jornada de 8 horas, según los registros horarios aportados.

DECIMO TERCERO. A la relación laboral entre las partes le era de aplicación el Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la actividad de las Industrias de la Siderometalúrgica de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

DECIMO CUARTO. El actor promovió la conciliación que se celebró el 29 de noviembre de 2023 ante el UMAC, con el resultado de "sin avenencia"; presentando posteriormente demanda.

FALLO.–Desestimando la demanda formulada por D. Borja frente a la empresa DIRECCIONOOO. y el Ministerio Fiscal, debo efectuar los siguientes pronunciamientos:

1. Declarar la procedencia del cese efectuado por la empresa DIRECCIONOOO. respecto del actor por las causas aducidas por la misma, absolviendo a la empresa demandada de las pretensiones deducidas en su contra."

TERCERO.– Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por D. Borja, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el pase de los mismos al Ponente para su examen y resolución.

CUARTO.–En la tramitación del presente recurso se han observado todas las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Sentencia de instancia y recurso interpuesto

El juzgado de lo social nº 1 de Logroño ha dictado la sentencia nº 92/2025, de fecha 28 de marzo de 2025, en el procedimiento de despido 705/2023, desestimando la demanda y declarando la **procedencia del despido disciplinario** al haberse acreditado los incumplimientos imputados de indisciplina y desobediencia en el trabajo y su gravedad, descartando la vulneración de la garantía de indemnidad.

Para ello destaca que en la empresa el tiempo de descanso del bocado no tiene la consideración de tiempo efectivo de trabajo y debe recuperarse y que,

a pesar de ello, el trabajador decidió de forma reiterada abandonar su puesto y concluir la jornada diaria antes de lo establecido, dando lugar a advertencias de la empresa para que cumpliera los horarios y la jornada, así como a la imposición de una primera sanción de amonestación por escrito por falta grave de la "desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa", prevista en el art. 34.5 e) del convenio de aplicación, y, luego, al reiterar su conducta incumplidora, a la imposición de una segunda sanción de suspensión de empleo y sueldo de 10 días. La empresa vuelve entregar al trabajador una comunicación en la que reitera que el descanso de 15 minutos para jornadas superiores a 6 horas constituye una obligación que impone el [art. 34.4 del ET \(LA LEY 16117/2015\)](#) como norma de derecho necesario mínimo, y que se ha trasladado como norma e instrucción interna de la empresa para la organización del trabajo, además de constituir una obligación de la empresa en materia preventiva, pudiendo ser sancionada la empresa en caso de incumplimiento, por lo que se le vuelve a advertir que no está autorizado para incumplir el descanso de 15 minutos, para apartarse de las normas de organización del trabajo o para imponer modificaciones unilaterales de su jornada, y que el incumplimiento tendrá la consideración de quebranto manifiesto de la disciplina de trabajo. Pese a ello, de nuevo el trabajador deja de cumplir las instrucciones durante nueve días, no descansando y saliendo del trabajo antes de la hora establecida, dando lugar a su despido disciplinario.

En este contexto fáctico, la sentencia recurrida razona para excluir la vulneración de la garantía de indemnidad y considerar procedente el despido "que resulta claro que la conducta del actor lleva implícita una suficiente gravedad y es perfectamente subsumible en la conducta imputada al trabajador, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, prevista en el [artículo 54.2d\) del ET \(LA LEY 16117/2015\)](#), o la desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad, prevista en el artículo 34 del Convenio de aplicación, en tanto que, el trabajador, de forma consciente y pese a la comunicación previa de la empresa en la que le indicaba que el tiempo de descanso es una norma de derecho mínimo necesario ex. [artículo 34.4 ET](#)

(LA LEY 16117/2015), advirtiéndole expresamente que no cuenta con la autorización de su responsable ni de la Dirección para incumplir el descanso de 15 minutos, ni apartarse de las normas de organización de trabajo, ni imponer modificaciones unilaterales de su jornada, que esta indicación tiene la consideración de orden de trabajo, por lo que su incumplimiento tendrá la consideración de quebranto manifiesto de la disciplina de trabajo, el actor de forma deliberada, durante 9 días seguidos, abandonó su puesto de trabajo antes de cumplir con su jornada ordinaria de 8'15 horas, fichando su hora de salida sin respetar ese tiempo de descanso de 15 minutos, incumpliendo las órdenes y directrices que se le habían dado de forma expresa, máxime cuando, como se acredita documentalmente, el trabajador ya había sido sancionado previamente en dos ocasiones por la empresa, con fechas de 26 de octubre y 2 de noviembre de 2023 por los mismos hechos. Asimismo, y en relación a los perjuicios causados a la empresa o al resto de trabajadores, es evidente que, si bien no consta acreditado un perjuicio real o material causado a la empresa, el hecho de que el trabajador abandone su puesto de trabajo minutos antes de finalizar su jornada en varios días consecutivos, afecta al resto del personal que presta servicios en el mismo puesto que el demandante, los cuales tienen que cubrir las ausencias de éste, aunque sea por un corto periodo de tiempo, e, igualmente, el hecho de que un trabajador no respete el tiempo de descanso exigido legalmente, puede ocasionar problemas para la empresa en materia de prevención de riesgos".

Tras analizar los requisitos de la desobediencia como causa del despido disciplinario y la exigencia de culpabilidad y gravedad, la aplicación de la teoría gradualista y los supuestos en que pueda ser aplicable un derecho de resistencia a la orden empresarial, concluye que en el caso "se considera que ese abandono anticipado de su puesto de trabajo realizado de manera consecutiva durante 9 días seguidos, cuando ya había sido advertido y sancionado previamente, implica la gravedad y culpabilidad suficiente para poder ser considerada como falta muy grave, susceptible de despido, concurriendo en la conducta las notas descritas por la jurisprudencia como "una resistencia terminante, persistente y reiterada al cumplimiento de la orden".

Por último, saliendo al paso de las alegaciones del trabajador sobre justificación de la desobediencia por el trato desigual aplicado frente al régimen de trabajo aplicado al personal de la ETT que prestaba servicios en el centro de trabajo, la sentencia recurrida señala que *"en ningún caso el despido del trabajador pueda ser considerado como discriminatorio en relación al hecho acreditado de que a los trabajadores temporales que prestan servicios en la empresa a través de empresas de trabajo temporal no se les exija por parte de la empresa prolongar su jornada de 8 horas a los 15 minutos de descanso obligatorio, sin que dichos 15 minutos tenga la consideración de trabajo efectivo, en tanto que se trata de trabajadores que prestan servicios para otras empresas empleadoras, que, a través de contratos de puesta a disposición prestan sus servicios en las instalaciones de la empresa demandada, a los que no les resulta de aplicación los acuerdos adoptados en el seno de la empresa con la representación de los trabajadores, sin que, por tano, nos encontremos ante situaciones iguales"*.

Disconforme con la sentencia la parte demandante formaliza recurso de suplicación, con un motivo de revisión de hechos y otro de censura jurídica, al amparo, respectivamente, de las letras b y c del [art. 193 de la LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#).

Segundo. Error en la apreciación de la prueba

1. Articula el recurrente el motivo de revisión de hecho para **modificar el hecho probado 5º con el fin de incorporar el siguiente párrafo:** *"El 25 de julio de 2013 la totalidad de la plantilla aceptó renunciar al cobro de las pagas extraordinarias de junio y diciembre de 2013 con el fin de aportar su contribución a la mejora de la situación económica de la empresa"*.

2. En cuanto a los motivos de revisión fáctica con fundamento en el apartado b) del [artículo 193 LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#) -que constituye reproducción literal del [Art. 191.b LPL \(LA LEY 1444/1995\)](#)-, la **Jurisprudencia** relativa a los requisitos que han de darse para la procedencia de la reforma de los hechos probados en el recurso de casación (SSTs 23/04/12, Rec. 52/11 (LA LEY 52758/2012) y 26/09/11, Rec. 217/10

(LA LEY 199963/2011)), cuya doctrina resulta aplicable al de suplicación, dado su carácter extraordinario y casi casacional ([STC 105/08 \(LA LEY 128418/2008\)](#), 218/06 (LA LEY 88154/2006), 230/00 (LA LEY 11304/2000)), subordina su prosperabilidad al cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Indicar el hecho expresado u omitido que el recurrente estime equivocado, siendo posible atacar la convicción judicial alcanzada mediante presunciones, si bien para ello resulta obligado impugnar no solo el hecho indiciario de la presunción judicial sino también el razonamiento de inferencia o enlace lógico entre el mismo y el hecho presunto (STS 16/04/04, RJ 2004\3694 (LA LEY 1433/2004) y [23/12/10, Rec. 4.380/09 \(LA LEY 255205/2010\)](#))).

Debe tratarse de hechos probados en cuanto tales no teniendo tal consideración las simples valoraciones o apreciaciones jurídicas contenidas en el factum predeterminantes del fallo, las cuales han de tenerse por no puestas (STS 30/06/08, RJ 138/07), ni tampoco las normas jurídicas, condición de la que participan los convenios colectivos, cuyo contenido no debe formar parte del relato fáctico (SSTS 22/12/11, Rec. 216/10 (LA LEY 277429/2011)).

b) Citar concretamente la prueba documental o pericial que, por sí sola, demuestre la equivocación del juzgador, de una manera evidente, manifiesta y clara, sin que sean admisibles a tal fin, las meras hipótesis, disquisiciones o razonamientos jurídicos.

c) Al estar concebido el procedimiento laboral como un proceso de instancia única, la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud únicamente al juzgador de instancia, por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica, de ahí que la revisión de sus conclusiones únicamente resulte viable cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de medios de prueba hábiles a tal fin que obren en autos, no siendo posible que el Tribunal ad quem pueda realizar una nueva valoración de la prueba, por lo que, debe rechazarse la existencia de error de hecho si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de

instancia –siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica–, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes.

Como consecuencia de ello, ante la existencia de dictámenes periciales contradictorios, ha de aceptarse normalmente el que haya servido de base a la resolución que se recurre, pues el órgano de instancia podía optar conforme al [artículo 348 de la Ley de Enjuiciamiento Civil \(LA LEY 58/2000\)](#) por el que estimara más conveniente y le ofreciera mayor credibilidad, sin que contra la apreciación conjunta de la prueba quepa la consideración aislada de alguno de sus elementos y solo pudiendo rectificarse aquel criterio por vía de recurso si el dictamen que se opone tiene mayor fuerza de convicción o rigor científico que el que ha servido de base a la resolución recurrida.

d) El contenido del documento a través del que se pretende evidenciar el error en la valoración de la prueba por parte del Juzgador de instancia no puede ser contradicho por otros medios de prueba y ha de ser literosuficiente o poner de manifiesto el error de forma directa, clara y concluyente.

Además, ha de ser identificado de forma precisa concretando la parte del mismo que evidencie el error de hecho que se pretende revisar, requisito este último que se menciona de manera expresa en el [Art. 196.3 LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#) al exigir que en el escrito de formalización del recurso habrán de señalarse de manera suficiente para que sean identificados el concreto documento o pericia en que se base el motivo.

e) Fijar de modo preciso el sentido o forma en el que el error debe ser rectificado requiriendo expresamente el apartado 3 del [Art. 196 LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#) que se indique la formulación alternativa que se pretende.

f) Que la rectificación, adición o supresión sean trascendentes al fallo es decir que tengan influencia en la variación del signo del pronunciamiento de la sentencia recurrida.

g) La mera alegación de prueba negativa –inexistencia de prueba que avale la afirmación judicial– no puede fundar la denuncia de un error de hecho.

3. Debemos insistir en estas exigencias y requisitos de la revisión de los hechos probados atendida la naturaleza extraordinaria de la suplicación. El error ha de evidenciarse esencialmente del documento alegado en el que se demuestre su existencia, sin necesidad de que el recurrente realice conjeturas, hipótesis o razonamientos; por ello mismo se impide la inclusión de afirmaciones, valoraciones o juicios críticos sobre la prueba practicada. Esto significa que el error ha de ser evidente, evidencia que ha de destacarse por sí misma, superando la valoración conjunta de las pruebas practicadas que haya podido realizar el Juzgador «a quo». Además, no pueden ser combatidos los hechos probados si éstos han sido obtenidos por el Juez del mismo documento en que la parte pretende amparar el recurso.

4. Por tanto, a través de este recurso no puede pretenderse que el Tribunal Superior entre a efectuar una nueva valoración de la globalidad y conjunto de la prueba practicada, sino que la revisión de los hechos probados debe efectuarse mediante documentos o pericias idóneas que patenticen fehacientemente el error de hecho cometido y que por tanto no sea necesario acudir a operaciones deductivas o razonamientos lógicos para descalificar los hechos probados sentados por el Juzgador. Igualmente, el juicio valorativo sobre la globalidad y conjunto de la prueba practicada corresponde en exclusiva al Tribunal «a quo», puesto que así le viene atribuido por Ley.

5. En caso de duda acerca de las conclusiones fácticas que han de extraerse en el examen y valoración de un documento, en la medida en que de su lectura puedan sacarse conclusiones contradictorias o incompatibles entre sí, debe prevalecer la conclusión fáctica sentada por el Juzgador en virtud de la naturaleza excepcional del propio recurso que impide la valoración «ex novo» por el Tribunal Superior de la globalidad y conjunto de la prueba practicada.

6. En el mismo sentido, es al Juez de instancia, cuyo conocimiento directo del asunto garantiza el principio de inmediación del proceso laboral, a quien

corresponde apreciar los elementos de convicción –concepto más amplio que el de medios de prueba– para establecer la verdad procesal intentando su máxima aproximación a la verdad real, valorando, en conciencia y según las reglas de la sana crítica, la prueba practicada en autos, conforme a las amplias facultades que a tal fin le otorga el [art. 97.2.º de la LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#). De manera tal que en el recurso de suplicación, dado su carácter extraordinario, el Tribunal Superior de Justicia no puede efectuar una nueva ponderación de la prueba, sino realizar un control de la legalidad de la sentencia recurrida en la medida que le sea pedido y, sólo de excepcional manera, puede hacer uso de la facultad de revisar las conclusiones fácticas, facultad reservada, como se ha indicado anteriormente, para cuando los documentos o pericias citados por el recurrente pongan de manifiesto de manera patente e incuestionable el error en que el juzgador «a quo» hubiera podido incurrir, o cuando los razonamientos que le han llevado a éste a su conclusión fáctica, a los que debe referirse en los fundamentos de derecho – [artículo 97.2.º de la LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#)– carezcan de la más elemental lógica.

7. En conclusión, sólo excepcionalmente han de hacer uso los Tribunales Superiores de la facultad de modificar, fiscalizándola, la valoración de la prueba hecha por el Juez de lo Social, facultad que les es atribuida para el supuesto de que los elementos señalados como revisorios ofrezcan tan alta fuerza de convicción que, a juicio de la Sala, delaten claramente el error de hecho sufrido por el juzgador en la apreciación de la prueba y **siempre que el error denunciado tenga trascendencia en el fallo**, pues de lo contrario no merecen ser acogidos en revisión, pues a nada práctico conduciría, como reiteradamente ha venido señalando esta Sala, en sus sentencias cuya notoriedad excusa su cita pormenorizada.

8. A la vista de lo señalado **procede desestimar el motivo de revisión probatori**a porque no cumple con las exigencias señaladas y, en concreto, porque la adición del párrafo pretendida resulta absolutamente intrascendente para modificar el fallo, careciendo de cualquier relevancia la renuncia de derechos invocada del año 2013 con la cuestión aquí planteada, que no es otra que determinar si la decisión de despido disciplinario es procedente o no, y si concurren los incumplimientos imputados de

desobediencia e indisciplina con la gravedad suficiente como para justificar el despido del trabajador. La motivación interna y subjetiva del trabajador para actuar de la forma aquí enjuiciada resulta irrelevante y no trasciende en la determinación de la concurrencia del incumplimiento grave y culpable, no sirviendo siquiera, dada la más que evidente desconexión temporal, para anclar la alegación sobre la concurrencia de un derecho de resistencia a las órdenes recibidas en la medida en que tal derecho en su caso solo podría actuar frente a la concreta orden incumplida actualmente si esta fuese en sí misma manifiestamente ilegal o abusiva, que atente contra la dignidad de la persona trabajadora o vulnere sus derechos fundamentales. Para tal valoración resulta intrascendente incorpora al relato fáctico si hubo o no una renuncia ilícita a las pagas extraordinaria, nada más y nada menos, que en el año 2013.

Tercero. Infracción de las normas jurídicas o de la jurisprudencia

1. Como motivo de censura jurídica se invoca la infracción del [art. 54.2 b\) del ET \(LA LEY 16117/2015\)](#) y del art. 34 del convenio de la industria siderometalúrgica de la CCAA de La Rioja, al tipificar como infracción la desobediencia, y de la jurisprudencia. En el desarrollo del motivo se manifiesta el recurrente que **la discrepancia con la sentencia se concreta en** que no se ha respetado el **principio non bis in ídem**; que no se han acogido las alegaciones del **ius resistendi** o derecho de resistencia a obedecer la orden empresarial, que en el recurso se relaciona con el hecho de que estaba el trabajador *"harto ya de promesas incumplidas y molesto porque se desatienda su petición en base a un argumento que al trabajador le chirría por todos sus costados y le resulta ofensivo ya que la empresa no puede aplicar diferentes varas de medir cuando derechos irrenunciables de los trabajadores se trate: no puede ampararse en el art. 3.5 en relación con el 34.4 ET (LA LEY 16117/2015) para defender que el derecho al descanso es un derecho indisponible para luego olvidarse que la renuncia voluntaria que realizó en el año al cobro de las pagas extraordinarias también es otro de los derechos irrenunciables"*; por último, se impugna la **inaplicación de la teoría gradualista o la desproporción de la sanción de despido** teniendo en cuenta que en cómputo total el incumplimiento del horario supuso un total de 51

minutos y que no se ha producido perjuicio para la empresa (justificando tal afirmación en declaraciones testificales).

2.Comenzando por la denuncia de la infracción del *principio non bis in ídem*, cabe destacar que se trata de un principio general del derecho (STC 2/1981 (LA LEY 7092-NS/0000)) y, como tal, aplicable al ejercicio de la facultad disciplinaria en las relaciones laborales. Constituye un límite al ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador e impide sancionar dos o más veces por los mismos hechos. Su aplicación exige la concurrencia de la triple identidad de sujetos, hechos y fundamento.

En el presente caso *debemos descartar la infracción* de dicho principio en la medida en que el trabajador fue sancionado por los incumplimientos de sus obligaciones ocurridos en distintas fechas a las tenidas en cuenta para la decisión de despido.No concurre la identidad fáctica sobre la que descansa el principio y es evidente que previos incumplimientos e infracciones sancionadas no excluyen la posibilidad de sancionar nuevos incumplimientos, producidos en fechas distintas y que, por eso mismo, no son "*los mismos*" hechos que los que determinaron aquellas sanciones anteriores. Lo contrario supondría una patente de corso para incumplir las obligaciones derivadas del contrato laboral, lo que, obviamente, no resulta admisible.

3.En el recurso se invoca un derecho de resistencia frente a las ordenes e instrucciones recibidas, que justificarían, según el recurrente, la desobediencia imputada, lo que relaciona con ilícitas renunciaciones a derecho anteriores o las falsas promesas de recuperar el tiempo de bocado como tiempo efectivo de trabajo, o el distinto trato en esta materia respecto del personal de las ETTs que trabajan en el mismo centro -a quienes se les computa como tiempo de trabajo el descanso de 15 minutos-. Sin embargo, lo cierto es que las invocadas renunciaciones o la comparativa con el régimen de trabajo del personal de las ETTs, en ningún caso podrían servir para justificar la desobediencia del trabajador y su indisciplina ni son argumentos en los que se pueda amparar dicho derecho de resistencia que se alega, no guardando relación alguna con los excepcionales supuestos en que podría admitirse y, con ello, servir de justificación a la desobediencia. El recurrente en este caso actuó de forma

reiterada, a pesar de las advertencias, apercibimientos y sanciones anteriores, y mantuvo su conducta de total incumplimiento a las órdenes recibidas, lo que integra el incumplimiento grave y culpable apreciado en la sentencia para declarar el despido procedente.

4. En este sentido, con referencia a la **desobediencia en el trabajo como causa del despido disciplinario**, recordemos que, como expuso la STS de 19/07/2010: "(...) En el desarrollo de la relación de trabajo son deberes laborales básicos del trabajador los de cumplir tanto con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia (art. 5.a) ET (LA LEY 16117/2015)), como las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas (art. 5.c) ET (LA LEY 16117/2015)); igualmente están configuradas estatutariamente como obligaciones del trabajador la de realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue (art. 20.1 ET (LA LEY 16117/2015)), debiendo al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe (art. 20.2 ET (LA LEY 16117/2015)), proclamándose el correlativo derecho del empresario, con la exclusiva finalidad de verificar el cumplimiento de tales deberes y obligaciones laborales, a poder adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana... (art. 20.3 ET (LA LEY 16117/2015))".

5. De este modo, la **indisciplina o desobediencia en el trabajo** constituyen la vertiente negativa del deber básico del trabajador de "cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas", - art. 5, c) del mentado Estatuto-, y de su obligación de "realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue" (art. 20.1 del mismo texto legal).

6. La violación de tales órdenes, siempre que sean regulares, legítimas y referidas a la prestación laboral, supone un incumplimiento de las obligaciones que derivan del contrato de trabajo(STS de 28/12/1989 (LA LEY 566-4/1989)). En principio, según establece la jurisprudencia, toda orden empresarial dirigida al ámbito laboral y adoptada por personas competentes goza de presunción de legitimidad y ha de ser cumplida por el trabajador en todo caso, subordinando su apreciación subjetiva a la necesaria dependencia de la jerarquía empresarial, denunciando posteriormente, si lo estima oportuno, las eventuales irregularidades de la orden empresarial (STS de 02/11/1983).

7.La indisciplina o desobediencia en el trabajo constituye una infracción laboral, debiendo ser examinadas las circunstancias que se entienden precisas para conceptuarla como causa de despido, ya que debe ser, grave y culpable, entendido de cualquier modo que el trabajador/a se encuentra sujeto al deber de obediencia a las órdenes de la empresa, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 5.a) y c) del ET (LA LEY 16117/2015), en relación con el art. 20. 1 y 54. 2. b) del mismo texto legal. Se trata de una facultad que no pueda ser ejecutada de forma absoluta e indiscriminada, pues no puede admitirse ni la arbitrariedad ni el abuso de derecho en las órdenes emanadas de la empresa, ya que dicha facultad se justifica en el buen funcionamiento de la misma. Ahora bien, en todo caso, para erigirse la desobediencia o indisciplina en causa que justifique un despido, ha de alcanzar cotas de gravedad y culpabilidad suficientes, es necesario que se trate de un incumplimiento grave, trascendente, culpable e injustificado, sin que una simple desobediencia que no se traduzca en un perjuicio notorio para la empresa pueda ser sancionada con la extinción del contrato de trabajo (por todas, SSTS de 23-1- 1991 y 18- 4-1991). Congruentemente con lo anterior, la desobediencia admitirá matices y graduaciones, debiendo reservarse la máxima sanción de despido para aquellos incumplimientos dotados de una especial significación (SSTS 23/09/86; 31/03/87; 19/12/88 (LA LEY 6726/1988) y 29/03/90).

8.Como hemos señalado, el art. 5.c) del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015), 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 aquél y en virtud del cual el trabajador ha de obedecer las órdenes del empresario o de aquél en quien éste 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 (SSTS 02/11/1983 y 26/04/1985).

9. Debe recordarse que la jurisprudencia ha determinado, en relación al "*ius resistentiae*" frente a una orden empresarial, que excepcionalmente entra en juego, cuando la orden recibida atente a la dignidad de la persona trabajadora, ilegal, abusiva o contraria a las mínimas exigencias laborales (STS 13/10/2016), rigiendo en caso contrario el principio consagrado por la jurisprudencia laboral "solve et repete", según el cual no se puede desatender, bajo pretexto de improcedencia, las órdenes de quien en la empresa tiene el poder de cursarlas en razón de la facultad de dirección que le incumbe, subordinando su apreciación subjetiva a la necesaria dependencia de la jerarquía empresarial, sin perjuicio de reclamar ante los organismos competentes si estima que fueron conculcados sus derechos. Por lo tanto, como recordaban, entre otras, las Sentencias del Tribunal Supremo de 2.11.1985, 09.06.1987 y 25.06.1987, en nuestro ordenamiento laboral rige la regla 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.

10. La aplicación de esta doctrina al caso que accede a la suplicación conlleva que se desestimen las alegaciones sobre el derecho de resistencia al no encontrarnos en ninguno de los excepcionales supuestos en que sería admisible incumplir las instrucciones y órdenes recibidas de la dirección de la empresa. En efecto, 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 vulneraban ningún derecho fundamental.

Tampoco las renunciaciones a derechos que se invoca por el recurrente, fuesen o no ilícitas, pueden servir para justificar la desobediencia en la que incurrió en la medida en que no cabe apreciar relación alguna entre dichas renunciaciones, desconectadas temporalmente, con la orden cuestionada relativa a la pausa o descanso del bocadillo, la cual podría ser en su caso impugnada -al igual que atacar judicialmente las renunciaciones a derechos si fuese el caso-, pero no legítima 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.

11. Por último, respecto de la teoría gradualista y la proporcionalidad exigible para adoptar la sanción máxima del despido, cabe comenzar por señalar que conforme a reiterada jurisprudencia la sanción de despido, al ser la última en trascendencia y gravedad de entre las que pueden imponerse, ha de ser reservada para los supuestos de incumplimiento contractual de la persona trabajadora dotado de gravedad y culpabilidad en términos de violación trascendente de un deber de conducta, tal y como expresa el [artículo 54.1 del ET \(LA LEY 16117/2015\)](#) (SSTS 04/03/1991 y 28/06/1988).

12. Dicho precepto recoge, además, un elenco de conductas que se consideran susceptibles de sanción, aunque atendida la amplitud de su redactado difícilmente alguna transgresión grave y culpable de los deberes derivados del contrato de trabajo puede quedar fuera del mismo. Además, los convenios colectivos suelen establecer una graduación de las faltas y sanciones, acomodando las previsiones legales a su propio ámbito, siempre que dicha regulación no contradiga o desvirtúe los tipos legales mencionados. En cualquier caso, la mera comisión de un hecho descrito como falta en las referidas normas no es suficiente para que pueda imponerse la sanción que la norma le anude, sino que los "más elementales principios de justicia exigen una perfecta adecuación entre el hecho, la persona y la sanción, con pleno y especial conocimiento del factor humano" (STS de 21/03/1988), lo que exige un examen de las circunstancias concurrentes en cada caso.

13. El Tribunal Supremo, en sentencia de [19/07/2010 \(rec. 2643/2009 \(LA LEY 157662/2010\)\)](#) ha establecido en relación a supuestos de

"transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo" articulados como motivo de despido disciplinario, pero con doctrina aplicable en realidad a las otras causas de despido, incluyendo la desobediencia, que no basta con la mera existencia de la transgresión o del abuso para declarar la procedencia del despido, sino que, como en los demás supuestos de incumplimientos contractuales, es igualmente necesario que pueda calificarse como un "incumplimiento grave y culpable del trabajador", por lo que, como regla, pueden ponderarse las circunstancias concurrentes para agravar o para atenuar la conducta del trabajador, las que tendrán mayor o menor incidencia en la referida calificación atendida la gravedad objetiva de la conducta constitutiva del incumplimiento. Por consiguiente, como destaca, entre otras muchas, la STS 27/01/2004, el enjuiciamiento del despido debe abordarse de forma gradualista buscando la necesaria proporción ante la infracción y la sanción, y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto (SSTS de 19, 28 febrero, 6 abril y 18 mayo de 1990, 16/05/1991 y 2 de abril y 30/05/1.992 (RJ. 1992/626) entre otras).

14. El criterio individualizador implica que se ha de conocer la singularidad de cada caso, valorando las circunstancias concurrentes y sus peculiaridades con especial relevancia del factor humano o personal. Y el criterio gradualista supone que, a través del análisis individualizado de cada caso, ha de pretenderse lograr una plena coherencia y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción.

15. La aplicación de la doctrina expuesta determina en este caso que se desestimen las alegaciones del recurrente al ser evidente que se ha respetado la proporcionalidad exigible y las exigencias vinculadas a la teoría gradualista, que la sentencia de instancia ha tenido en cuenta expresamente. Para ello se atiende a todas las circunstancias en las que se enmarca la conducta del trabajador, entre las que destaca que la empresa le advirtió por escrito sobre sus obligaciones y las consecuencias del incumplimiento, la contumacia en desobedecer y erigirse el demandante en definidor de sus pretendidos derechos y en mantenerse en su voluntad de incumplir a pesar de las dos primeras sanciones impuestas, forzando a la empresa a adoptar la decisión final del despido. Como concluye con acierto la sentencia recurrida el

abandono anticipado de su puesto de trabajo realizado de manera consecutiva durante 9 días seguidos, cuando ya había sido advertido y sancionado previamente, implica la gravedad y culpabilidad suficiente para poder ser considerada como falta muy grave, susceptible de despido, concurriendo en la conducta las notas descritas por la jurisprudencia como "una resistencia terminante, persistente y reiterada al cumplimiento de la orden", que afecta gravemente a la disciplina en el trabajo.

16. En este mismo contexto no se comparten tampoco las alegaciones del recurso sobre la ausencia de perjuicio para la empresa al ser más que evidente que *la empresa 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.* Por lo demás, es evidente que las alegaciones del recurso que descansan en la valoración de la prueba testifical –y que tampoco se han intentado incorporar al relato fáctico por la vía y requisitos exigibles–, puedan servir en este motivo de censura jurídica para negar el perjuicio o para mantener que el trabajador incumplía el descanso obligatorio, pero *"dejaba el trabajo listo para que no se causara trastornos alguno en la producción".*

17. En consecuencia, **el recurso ha de ser desestimado**, confirmando la sentencia de instancia, resolución que no ha incurrido en las infracciones que se le imputan.

Cuarto. En aplicación de lo dispuesto en el [Art. 235.1 LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#), la desestimación del recurso no lleva aparejada la condena en costas a la parte recurrente al disfrutar la misma del beneficio de justicia gratuita.

Quinto. A tenor del [Art. 218 LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#) frente a esta resolución podrá interponerse recurso de casación para unificación de doctrina.

VISTOS: los artículos citados y los demás que son de general aplicación.

FALLAMOS

1º) *Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por don Borja contra la sentencia nº 92/2025, dictada por el juzgado de lo social nº 1 de Logroño con fecha 28 de marzo de 2025, en el procedimiento de despido 705/2023, habiendo sido parte demandada la mercantil DIRECCION000. y con intervención del Ministerio Fiscal*

2º) *Se confirmadicha resolución.*

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, debiendo anunciarlo ante esta Sala en el plazo de DIEZ DIAS mediante escrito que deberá llevar firma de Letrado y en la forma señalada en los artículos 220 y siguientes de la Ley de Jurisdicción Social, quedando en esta Secretaría los autos a su disposición para su examen. Si el recurrente es empresario que no goce del beneficio de justicia gratuita y no se ha hecho la consignación oportuna en el Juzgado de lo Social, deberá ésta consignarse del siguiente modo:

a) *Si se efectúa en una Oficina del BANCO DE SANTANDER se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala tiene abierta con el nº 2268-0000-66-0064-2025, Código de Entidad 0030 y Código de Oficina 8029.*

b) Si se efectúa a través de transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta núm.0049 3569 92 0005001274, código IBAN. ES55, y en el campo concepto: 2268-0000-66-0064-2025.

Pudiendo sustituirse la misma por aval bancario, así como el depósito para recurrir de 600 euros que deberá ingresarse ante esta misma Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, en la cuenta arriba indicada. Incorpórese el original, por su orden, al libro de Sentencias de esta Sala, en la aplicación informática judicial.

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

E./

PUBLICACIÓN.—En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Magistrado-Ponente, **Ilmo. Sr. D. CARLOS GONZÁLEZ GONZÁLEZ**, celebrando audiencia pública la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, de lo que como Letrado de la Administración de Justicia, doy fe.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.