

SOBRE LA OBEDIENCIA DEL TRABAJADOR

I

OBEDIENCIA Y CONTRATO

1. Sin excepción notable, la doctrina viene hablando de una obligación de obediencia como propia del contrato de trabajo (1). Esta obligación afecta naturalmente al trabajador, y versa, como es obvio, sobre las órdenes de la otra parte del contrato: el empresario.

2. El fundamento positivo de la obediencia se halla en nuestro derecho en los artículos 69, párrafo 1.º, y 71, b), LCT. Según el primero: «Es deber del trabajador cumplir los reglamentos de trabajo, así como las órdenes e instrucciones del jefe de la empresa...», etc.; según el segundo: es justa causa de despido del trabajador por el empresario la «indisciplina o desobediencia a los reglamentos de trabajo...». Los precedentes inmediatos de estas reglas son los artículos 81, párrafo 1.º, y 89, 6.ª, de la ley homónima de 1931, que los reproduce con alguna variante (2). Con todo, el precedente de mayor interés es el más remoto del artículo 297, Código de Comercio, a cuyo tenor: «Los factores y mancebos de comercio serán responsables a sus principales de cualquier perjuicio que causen a sus intereses por haber procedido en el desempeño de sus funciones con... *infracción de las órdenes e instrucciones* que hubiesen recibido.» Resulta entonces que el factor y el mancebo se encontraban sometidos a «órdenes e instrucciones» de su principal. Esta sumisión podría

(1) Hecho reconocible en el uso generalizado de expresiones equivalentes por las doctrinas: alemana (*Gehörsamspflicht*), inglesa (*duty to obey*) e italiana (*dovere di obbedienza*). En la francesa, el uso es menos frecuente, quizá por la intensidad con que se destaca la nota de *subordination*, como propia del contrato de trabajo; con todo, LYON-CAEN habla de *obligation d'obéissance* (*Manuel du Droit du Travail et de la Sécurité Sociale*, París, 1955, página 198).

(2) La más importante es la omisión de la obediencia a los «reglamentos» en el art. 81; no así en el 89, 6.ª («Desobediencia a los reglamentos de trabajo»).

interpretarse como observancia de los límites del poder conferido por el comerciante a estos «auxiliares».

3. En efecto, el Código de Comercio considera a los factores y mancebos (y dependientes) como partes, junto a sus principales, de contratos de «mandato mercantil» (lib. II, tít. III, sec. 2.^a), o, en otra terminología, como comisionistas (*ibidem*, sec. 1.^a). En este sentido les convendrían muy bien determinadas las reglas del mandato, tanto mercantil como civil. Así: 1), «el comisionista que en el desempeño de su encargo (no) se sujete a las *instrucciones* recibidas del comitente, asumirá toda responsabilidad para con él» (art. 254, Código de Comercio «a contrario sensu»); 2) «en la ejecución del mandato, el mandatario ha de arreglarse a las instrucciones del mandante» (art. 1.719, Código civil), siendo «responsable no solamente del dolo sino también de la culpa» (artículo 1.726, *ibidem*). Tales instrucciones cumplirían entonces la función de delimitar el poder confiado. De esta suerte, el mancebo, dependiente o factor, que se saliere de las instrucciones recibidas, abusaría de aquel poder, incurriendo en responsabilidad para con el comitente o mandante (3).

4. Pero no es ésta, sin duda, la interpretación correcta, al menos en cuanto a mancebos y dependientes se refiere, ya que éstos no podrían asimilar sin más a los comisionistas (4). Por de pronto, conviene fijarse en cómo el Código emplea, para referirse a los auxiliares del comerciante, no sólo el término «instrucciones», sino también el de «órdenes»; término ausente respecto al comisionista, y, desde luego, mucho más imperativo que el anterior. Pero además, ocurre que, pocos años después de la promulgación del Código de Comercio, la primera legislación laboral importante (regto. de la Ley de Accidentes de trabajo, de 28 de julio de 1900), iba a comprender en su ámbito de aplicación a los «dependientes de comercio» (art. 2.^o). Esto suponía que los dependientes, y presumiblemente los mancebos (los «aprendices»), eran «operarios» que trabajaban «por cuenta ajena» (art. 2.^o). Ahora bien, tales trabajadores fueron los afectados por las sucesivas leyes laborales, aplicables según la jurisprudencia a los «obreros que

(3) La concepción del mandato como «dación de poder» parece la más aceptable. Es muy clara en el Código civil francés: «acto por el que una persona da a otra el poder» (artículo 1.984). Por lo demás, éste es el significado etimológico de la palabra latina *mandatum* (dación de la «manus» = dación del «poder») (vid. D'ORS: *Derecho privado romano*, Pamplona, 1968, pág. 442, núm. 1).

(4) La doctrina mercantilista de la época ya había asignado a los factores la condición de «mandatarios» en clara oposición con los dependientes y mancebos, calificados en general de arrendadores de servicios o asalariados (cfr. BORRAJO: «Los auxiliares del comerciante en Derecho español», en *Rev. Der. Merc.*, 1957, núm. 64, pág. 280).

concurrer *bajo la dirección* de un patrono» (5); en definitiva: a los que están sometidos a órdenes e instrucciones de un empresario.

Dependientes y mancebos aparecían así en una posición de dependencia (lo que, por otra parte, evidenciaba la misma terminología) respecto a su principal (6). Pero tal posición iba a ser considerada como nota distintiva de un contrato de derecho común; el arrendamiento de servicios (7). De esta forma, el contrato de los dependientes y mancebos se presentaba como una especialidad del regulado en los artículos 1.583 y siguientes del Código civil. Consecuentemente, los servicios de estos «auxiliares» se equiparan a los de «sirvientes (domésticos)», «criados de labranza, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados» (arts. 1.585-86), pues ambos se caracterizan por prestarse con sujeción a órdenes e instrucciones. Esta condición permite replantear la obediencia en el marco clásico del contrato de servicios.

5. De entre los códigos civiles más significativos solo el BGB (1900) contenía una alusión expresa de la posición subordinada del que prestaba los servicios frente a la otra parte. Así, el primero estaba «bajo (la) orden o (la) dirección» (*unter seiner Anordnung oder seiner Leitung*) de la segunda (parágrafo 618). Por su parte, el *common law* inglés ya había declarado anticipadamente que, en un contrato de servicios, «el patrono dispone normalmente del poder de controlar el trabajo de su sirviente, estando éste obligado a *obedecer sus órdenes legítimas*» (8). Estas citas no pueden, sin embargo, oscurecer la importancia de algún código latino como el francés, que, pese a la ausencia de declaraciones similares, incluye una expresión que muy bien puede facilitar el camino para una explicación suficiente de la obediencia en el contrato de servicios (9).

(5) Sentencia 10 febrero 1917.

(6) En el Código de Comercio, las figuras de dependientes y mancebos son centrales al respecto, si bien no tanto como para preferir otras más marginales donde la obediencia aparece, si cabe, con mayor claridad todavía. Así, el capitán del buque podrá despedir al hombre del mar por «reincidencia en faltas de subordinación (o) disciplina» (art. 637, 2.ª), pudiendo además «imponer con sujeción a los contratos... penas correccionales a los que dejen de cumplir sus órdenes» (art. 610, 3.ª).

(7) En Derecho español, una sentencia temprana (25 octubre 1907).

(8) Juez Blackburn en *R. v. Negus* (1873) cit. en BATT (*Law of Master and Servant*, Londres, 1967, pág. 1, nota 5), con precedente, al parecer, en *Sadler v. Henlock* (1855) (*ibid.*).

(9) Con todo, la jurisprudencia francesa no dejó de reconocer que el que prestaba los servicios estaba obligado a obedecer a la otra parte (vid. las ss. —entre 1894-1903— citadas por BAUDRY-LACANTINERIE: «Del contratto di locazione», vol. II, p. I, págs. 31 y 598, en el *Tratatto Teorico-Pratico di Diritto Civile* (trad. it. de BONFANTE, PACCHIONI, SRAFFA, Milán, 1930).

En efecto, el *Code* (1803) distingue, al hablar un poco confusamente de las especies del arrendamiento tanto de cosas (*choses*) como de obra (*ouvrage*), una figura denominada *loyer*, que define como *louage du travail* (art. 1.711). Este *louage* es evidentemente el arrendamiento de servicios del Código español (1889) o la *locazione di opere* del italiano (1865); pero, en su denominación, resulta mucho más expresivo que éstos, pues no se refiere ya a una colocación de obras (*opere*) término, éste, arcaizante, ni mucho menos a unos servicios tomados a renta (*arrendamiento*), sino a una verdadera colocación del propio trabajo. En este sentido, el *Code* tiene la virtud de hablar por vez primera del trabajo como objeto de cesión, dación, colocación o, en terminología moderna, puesta a disposición (10).

6. Como es sabido, la idea proviene del derecho romano. Sería superfluo el insistir aquí sobre la génesis de la «*locatio operarum*» y su valor como precedente del moderno contrato de trabajo, pero no el destacar un aspecto de aquel contrato que puede esclarecer la expresión comentada del Código francés, y, con ello, el sentido de la obediencia como obligación contractual del trabajador.

En contra de toda apariencia —y en contra también de la que iba a ser posición de gran parte de la doctrina moderna—, la prestación principal del «*location*» no consistía en un hacer. En efecto, las fuentes romanas no hablaron de «*facere operas*», sino muy diversamente de «*dare operas*». El «*locator*» se obligaba a *dar* sus servicios o su trabajo (11). Naturalmente, esta dación equivale a una cesión, por emplear la terminología moderna más usual a la hora de definir cualquier arrendamiento. Ahora bien, toda cesión implica una caída del bien cedido bajo la disponibilidad, mayor o menor, del cesionario. Si el bien no es una cosa («*res*»), sino el trabajo humano («*operae*»), esa disponibilidad asume la forma de una dirección u ordenación del cesionario (de ahí el término «*con-ductor*») que el cedente debe necesariamente aceptar. Tal aceptación es la obediencia.

7. La obediencia no es, por tanto, una obligación «*a se*» del contrato de servicios o del de trabajo, sino una cualificación indispensable de la de trabajar (12). No hay cesión de trabajo si el trabajador no aparece sometido de

(10) Con todo, la idea del patrono como cesionario del trabajo aparece también en el § 615, BGB, donde se habla de aquél como de un titular o acreedor de los servicios (*Dienstberechtigter*).

(11) Vid. D'ORS: cit. págs. 334 y 473, núm. 15.

(12) La obediencia es «obligación instrumental... indispensable para la realización normal del trabajo» (BAYÓN Y PÉREZ BOTIJA: *Manual de Derecho del trabajo*, vol II, pág. 510). Esta supeditación de la obediencia al trabajo es, por otra parte, lo que permite seguir

algún modo a las órdenes del empresario. El trabajador presta sus servicios, cumple su obligación de trabajo, obedeciendo. Por eso, las órdenes deberán referirse necesariamente al trabajo como: 1) implícitamente reconoce la LCT («las advertencias fuera del trabajo tendrán efectividad en lo que pueda afectar a éste») (13); ó, 2) explícitamente, la jurisprudencia («la insubordinación —léase desobediencia— parece no puede suceder más que con referencia al trabajo) (14). Por esta razón, la obediencia acompaña inexorablemente al contrato de trabajo, y, en este sentido, contribuye a entender, cuando no a sustituir, el mismo concepto de *dependencia*, mucho más impreciso y prestado a confusiones. La jurisprudencia parece tantear desde antiguo esta explicación. Así: 1) la obediencia se refiere al trabajo «ya que fuera de él, no existe dependencia»; 2) «la disciplina (léase obediencia) (es) secuela de la subordinación o dependencia que (constituye) su más significada característica» (15). Modernamente, la conclusión es ya tajante, pues: 1) «lo relevante al respecto no es la nota de dependencia sino la obediencia al poder de dirección y mando del empresario» (16); y 2) «la obediencia (es)..., exteriorización de la nota de dependencia que, aunque atenuada, caracteriza la prestación de trabajo por cuenta ajena» (17).

II

OBEDIENCIA Y «STATUS»

8. Con todo, la obediencia no es sólo contractual sino también estatutaria, pues, normalmente, el trabajador que cede su trabajo, ingresa, a la vez, en una comunidad dotada de ordenamiento propio. Esa comunidad es la empresa, y su autoridad, el empresario. A él debe nuevamente obediencia el trabajador, no ya en virtud de una relación negociada, sino de una situación simplemente

hablando de trabajo libre (cfr. A. OLEA: *Lecciones sobre contrato de trabajo*, Madrid, 1968, página 177); el que se obligase simplemente a obedecer devendría un esclavo.

(13) Art. 69, párrafo 2.º, «a contrario sensu». Por lo demás, también las órdenes del comerciante a sus auxiliares debían referirse al «desempeño de sus funciones» cfr. artículo 297 del Código de Comercio).

(14) Sentencia 28 enero 1948.

(15) Sentencias 28 enero 1948 y 11 abril 1950.

(16) Sentencia 23 marzo 1968. Esta máxima es en parte verdadera y en parte falsa: verdadera, porque considera a la obediencia como «relevante» para identificar un contrato de trabajo; falsa, porque pretende extrañarla por completo del concepto de dependencia. El error aparece rectificado en jurisprudencia posterior (vid. nota siguiente).

(17) Sentencia 22 marzo 1969.

aceptada: un «status». Por lo demás, el hecho no tiene nada de singular, pues precisamente un deber de obedecer —y, consecuentemente, una autoridad legítima— es característico de cualquier «status».

9. Como es sabido, «status» era en derecho romano la situación de los miembros dentro de la familia, esto es: bajo la potestad del «paterfamilias» (18). Esta significación se corresponde sustancialmente con la que ofrece el Código civil de la familia al exigir de la mujer y los hijos obediencia al marido y a los padres respectivamente (arts. 57 y 154). Para los hijos, esta obligación desaparece cuando adquieren la capacidad plena (mayoría de edad, etc.), justamente porque entonces se les considera hábiles «para regir su (s) personas y bienes como si fuere (n) mayores» (art. 317). Por eso, cuando por determinadas circunstancias (locura, sordomudez, prodigalidad, interdicción), estos «mayores» devienen «incapaces de gobernarse por sí mismos» (art. 199), la patria potestad se reproduce en cierto modo a través de la figura de la tutela, surgiendo para ellos una obligación de «obediencia al tutor» (art. 263). El deber de obedecer aparece así como exigencia de una comunidad: la familiar, y de alguna otra que, como la tutela, hace sus veces.

10. Desde esta perspectiva, no es extraño que la noción de «status» resultara aplicable a todas aquellas situaciones en que la persona apareciese como miembro de una comunidad, y, en consecuencia, sometida a una autoridad. Una relación de todos los «status» de la vida social estaría fuera de lugar aquí; baste, por ello, una referencia a los más significativos, de forma que sirva para mostrar hasta qué punto es inherente a todos el deber de obedecer. En este sentido, pueden citarse los de vecindad, función pública, nacionalidad, y el religioso, pues: 1) son sancionables las «infracción (es) de las Ordenanzas, Reglamentos y Bandos Municipales», así como las «faltas por *desobediencia* a (la) autoridad» de los Alcaldes (19); 2) «los funcionarios deben... *obediencia* a las autoridades y superiores jerárquicos, (y) acatar sus órdenes» (20); 3) «los españoles deben... *obediencia* a las leyes» (21); 4) «los clérigos... tienen obligación especial de mostrar... *obediencia* a su Ordinario» (22).

En cuanto a lo que podría denominarse «status de trabajo», son de sobra conocidos los esfuerzos doctrinales por destacar cómo el ingreso —contractual— del trabajador en la empresa, le confiere una posición jurídica distinta de la derivada del simple contrato, bien a través de una «modalización» de los dere-

(18) Vid. D'ORS, cit. págs. 213-14.

(19) Ley de Func. civ. del Estado, de 7 febrero 1904 (art. 79).

(20) Ley de Reg. Local, de 24 junio 1955 (art. 111).

(21) Fuero de los Españoles, art. 2.

(22) *Codex*, can. 127.

chos y obligaciones convenidos, bien por la aparición «ex novo» de ciertos deberes, derechos y responsabilidades (23). Con todo, se hace necesario ilustrar estas conclusiones con datos de derecho positivo español, sin, olvidar desde luego, aquellos relativos a los presupuestos del «status»; la comunidad y la autoridad.

11. Respecto a la primera, existen algunas declaraciones en diversas leyes fundamentales. Así: 1) «la Empresa (es) una *comunidad* de la técnica, la mano de obra y el capital» (24); 2) «la Empresa, asociación de hombres y medios..., constituye una *comunidad de intereses* y una unidad de propósitos» (25). Respecto a la segunda, hay abundantes textos legales como los que reconocen el poder reglamentario (26) o el directivo («facultades de *dirección* y disciplina... propias de las *Empresas*» (27) del empresario. La asunción de esta posición cambia la perspectiva de aquel derecho de dirigir que el empresario ejercía sobre la otra parte del contrato (28), pues el nuevo poder no se ejerce sobre el individuo, sino sobre la comunidad. El patrono del contrato de trabajo se ha convertido así en el jefe de la empresa por emplear una terminología legal (29).

Por último, hay que indicar ya los derechos y deberes únicamente explicables por el ingreso del trabajador en la empresa. Sin olvidar, desde luego, los implícitos en cualquier forma de participación del personal en el gobierno de la empresa (30), hay que mencionar con Rodríguez Piñero (31) todos los derechos derivados de la clasificación profesional, el de ascenso y el de conservación del contrato, con una manifestación positiva, éste último, en la LCT (causas de «cesión, traspaso o venta de la industria»: art. 79); pero, además, el que

(23) Vid., por todos, RODRÍGUEZ PIÑERO: «Empresa y contrato de trabajo», en *Anales de la Univ. Hispalense*, 1960, *passim*.

(24) Fuero de los Españoles, art. 26.

(25) Ley de Princ. Fund. del Mov. Nac., XI.

(26) LR, arts. 15 y sigs.; LCT, 21-22; decreto de 12 enero 1961, 1-2.

(27) LCCS, art. 2. También en RJE, art. 1.º: «funciones de *dirección* que corresponden al jefe de la empresa».

(28) En la doctrina alemana, derecho de *dirección* (*Direktionsrecht*) equivale sin más a poder directivo del empresario, pero éste puede afectar tanto a la prestación del trabajo (*Leistung der Arbeit*) como al orden de la empresa (*Ordnung des Betriebes*) (cfr. HUECK-NIPPERDEY: *Grundriss des Arbeitsrechts*, Berlín-Frankfurt, 1968, pág. 51). La distinción se expresaba ya con palabras propias en SINZHEIMER (*Befehlsrecht, Direktionsrecht*), cit. en RODRÍGUEZ PIÑERO (op. cit., pág. 24).

(29) En el mismo art. que reconoce el deber de obediencia (69); también, en decreto 12 en. cit.

(30) En Derecho español, la participación tiene lugar a través de enlaces, vocales, jurados y representantes en los Consejos de las sociedades de capital.

(31) Cit. págs. 76, 77, 81 y 83.

tiene el trabajador a despedirse por «malos tratos... por parte de... (otros) empleados» o por «modificación del Reglamento establecido para el trabajo... o incumplimiento del mismo» (art. 78, a) y d), pues ambos datos presuponen la existencia de una comunidad que exorbita al contrato. En cuanto a los deberes, es de gran importancia el de «colaboración en la buena marcha de la producción del comercio o en la prosperidad de la empresa a que pertenece» (art. 60), difícilmente explicable por la idea de contrato (32), pero también aquellos otros que como los relativos a «malos tratamientos» («a los compañeros», art. 77, c), «aseo» cuya falta «produzca queja justificada de los compañeros»: artículo 77, i), o «riñas o pendencias» («injustificadas con sus compañeros»: *ibidem*, j), se refieran a los compañeros de trabajo (33). Con todo, la manifestación más importante del «status» de trabajo, es sin duda, la «nueva» obediencia del trabajador, que, sustancialmente deberá corresponderse con la también nueva posición de «jefe de empresa» asumida por el empresario.

12. Observa Rodríguez Piñero que, en la empresa, «el trabajador no puede... prestar una actividad con independencia o sin conexión con los demás componentes de la empresa, de tal modo que una conducta que individualmente pudiera ser legítima y constitutiva de recto cumplimiento, puede constituir un incumplimiento contractual si se encuadra en la vida de la empresa». La «obligación de trabajo en la empresa... contiene un deber del trabajador de prestar su trabajo en conexión e interdependencia con la de los demás trabajadores de la empresa» (34). Este párrafo puede servir muy bien de punto de arranque para una explicación de la «nueva» obediencia.

En efecto, porque, a su tenor, el ingreso del trabajador en la empresa transforma la prestación de trabajo en cuanto que esta ya no se efectúa «con independencia o sin conexión con la de los demás». Pero ocurrirá, entonces, que esa transformación va a repercutir sobre la obediencia, que no en vano aparecería, esencialmente, unida a la obligación de trabajar. El modo de producirse la repercusión aparece claro si se piensa en que la «conexión» o coordinación de

(32) Una interpretación estricta de este art. («El deber primordial del trabajador es la diligencia en el trabajo, la colaboración...») llevaría a ver en la colaboración una forma de diligencia, como tal ligada a la prestación de trabajo (vid., incidentalmente, DIEGUEZ: «La fidelidad del trabajador» en *LCT*, Pampona, 1969, pág. 11, nota); con todo, el término «colaboración» parece favorecer más una interpretación de este deber en la que los aspectos comunitarios preponderen sobre los contractuales.

(33) Sobre la preponderancia comunitaria de estos deberes, vid. DIEGUEZ, cit. páginas 72 y sigs. Otras obligaciones próximas a éstas, como son las de lealtad, no concurrencia, soborno, etc., si bien presentan indudables aspectos comunitarios, son principalmente reconducibles a la buena fe contractual.

(34) Cit. pág. 77.

prestaciones no puede ser espontánea de los trabajadores, sino que debe ser exigida por un tercero en posición de supremacía: el jefe de la empresa. Ahora bien, tal exigencia revestirá, sin duda, la forma de órdenes, pero no de unas *personales*, como las de quien manda sobre *un* trabajo ajeno, sino de otras *impersonales*, que, en este sentido, versan ya sobre la organización *del* trabajo. Estas órdenes, que pueden ser verbales, adoptarán por lo común una forma escrita; y alguna de ellas se formularán, incluso, administrativamente (35). En cualquier caso todas ellas pueden, por su generalidad, calificarse de *normas*. La LCT no contiene una referencia expresa a esta *obediencia normativa*, pero sí le ofrece un punto de apoyo cuando exige la obediencia, o sanciona la desobediencia, a los «reglamentos» (arts. 69 y 77, b).

Conexa a esta transformación que podría denominarse «objetiva» de la obediencia, se produce otra «subjetiva», así llamada porque afecta al sujeto mandante. El hecho es también consecuencia de la organización del trabajo, pues, a poco que ésta se complique, el jefe de la empresa no podrá mandar sólo, y, en este sentido, requerirá de los servicios de personas —incluso trabajadores dependientes— que le auxilien en su función. Tal es el origen de la frecuentemente denunciada jerarquía de la empresa (36), cuyos grados son variables, pues dependen de la magnitud de la misma. Por esta razón no se puede caracterizar unitariamente la *obediencia jerárquica*, que, a este propósito, se refiere a órdenes tanto impersonales como personales. Con todo, y en relación con estos últimos, es posible todavía destacar un rasgo general: el del cambio de destinatario de la obediencia contractual, pues, en virtud de esa jerarquización, el trabajador obedecerá principalmente a su superior inmediato y no al jefe de la empresa. Surge de este modo un nuevo aspecto de esa transformación de la obediencia que puede enunciarse así: pese a que el trabajador ceda su trabajo al empresario, la obediencia se la debe a un tercero apoderado por aquél para *ordenárselo*. Resta por decir que estos caracteres de la «nueva obediencia» están expresa o implícitamente reconocidos en el derecho positivo por la LCT al referirse a las «órdenes e instrucciones... de los encargados o representantes» del jefe de la empresa «y de los elementos del personal de la misma que le asistan» (art. 69).

13. Concluyendo: la obediencia estatutaria se caracteriza porque es *normativa* y *jerárquica*; y por reponer al destinatario de la contractual en una persona distinta del empresario: el superior inmediato del trabajador.

(35) Caso de los reglamentos de régimen interior, naturalmente en aquella parte que se imputa a los trabajadores, no en la vinculada a la empresa; sobre esto, *infra*, IV, números 19 y sigs.

(36) Vid., p. ej., MONTROYA: *El poder de dirección del empresario*, Madrid, 1965, páginas 115 y sigs.

III

ORDENES E INSTRUCCIONES. NORMAS

14. En congruencia con lo hasta aquí dicho, los términos «órdenes» e «instrucciones» deben reservarse, frente al de «normas», para aquellos mandatos de carácter personal. Sus destinatarios serán entonces personas concretas, o, por utilizar una terminología solvente, «trabajadores determinados» (37); y su objeto, lógicamente, el trabajo que éstos deben realizar. Por dichas razones, la obediencia debida tendrá carácter contractual, incluso si los «mandados» son varios. En efecto, porque aunque la existencia de una pluralidad de trabajadores como destinataria de ciertas órdenes tiende a poner el objeto de las mismas en la organización del trabajo, es lo cierto que ésta sólo se reproducirá allí donde la orden cause una cierta situación o «status». Mientras no ocurra esto, la orden no organizará el trabajo, antes bien, *ordenará* uno o más trabajos; y en este último caso, su relevancia estará en función, más que de un pretendido carácter común o plural, de su incidencia sobre las prestaciones singulares de los trabajadores afectados.

15. Las órdenes *expresas*, pues una orden tácita no es una orden. La proposición es importante por cuanto la jurisprudencia viene estimando erróneamente como desobediencias conductas que carecen de este indispensable presupuesto. Las sentencias al respecto son abundantes, si bien coinciden todas en partir de una misma base de argumentación: la existencia de órdenes tácitas. Baste por ello la alusión a dos de las más significativas.

La primera de ellas (38) considera indisciplina, causa de despido, la conducta de un trabajador que abandona su trabajo vulnerando con ello una jornada que él mismo había aceptado espontáneamente (existe indisciplina en el actor «desde el momento que él mismo se señaló una jornada de trabajo y dejó de trabajar»). En cuanto a la segunda (39), califica del mismo modo una ausencia de trabajo, al parecer subsiguiente a la denegación de un permiso oportunamente solicitado («se produjo después de haberle denegado la empresa el permiso que solicitó»). En ambos casos, falta una orden expresa de trabajo, sin que ello impida hablar de desobediencia, pues ésta no requiere una «orden

(37) Así, MONTROYA (cit. pág. 150) cuando alude a las órdenes «particulares» como contrapuestas a las «generales».

(38) TC, 2 febrero 1961.

(39) TC, 22 diciembre 1960.

«especial de trabajo» (40), pudiendo ser suplida por una denegación de permiso (s. 22 dic. cit.); y en ambos también, se considera insuficiente fundar el despido en una «simple falta de asistencia al trabajo», como, por lo demás, declara expresamente la s. cit. en segundo lugar. Este error procede de una exorbitación de la obediencia en virtud de la cual se califica como desobediencia cualquier infracción normativa. Y así no será imposible ver en las faltas de asistencia al trabajo una desobediencia a las normas, escritas o acostumbradas, del régimen interior de la empresa (41). Pero este es, sin duda, el riesgo más grande que presenta la desobediencia como causa de despido: su utilización respecto a cualquier conducta injusta del trabajador, con inclusión desde luego de las descritas en los restantes apartados del art. 77. Como acertadamente reconoce la jurisprudencia, «la casuística... en materia de disciplina es tan amplia que cabe poder llegar a la conclusión de que en esta falta justificativa del despido pueden considerarse incluidas todas o casi todas las demás» (42). Ahora bien, este es el riesgo que se puede eludir, respecto a las órdenes, exigiendo en las mismas un carácter expreso. De este modo, aunque la conducta del trabajador se pueda referir a las materias más dispares, basta la interposición de una orden expresa, para que su inobservancia sea calificable de desobediencia. Por lo demás, este mismo riesgo se puede evitar respecto a las normas, tal y como se verá *infra* (43), si bien a través de un recurso diverso.

16. La confusión entre los diversos papeles que juegan órdenes y normas en la estimación de la obediencia, se acentúa respecto a aquellas órdenes que la doctrina denomina «necesarias» porque no responden —como sus contrapuestas las «dispositivas»— a la discreción del que las manda, sino a la necesidad de llevar a efecto una norma o precepto superior (44). Tal acentuación es explicable porque, en este caso, las órdenes parecen vincular no tanto por sí mismas cuanto por la norma que ejecutan, con lo cual la obediencia resulta debida a la segunda antes que a las primeras. Con todo, la confusión puede disiparse a partir de un análisis de ciertos tipos neurálgicos de estas órdenes ejecutivas.

(40) Sentencia 2 febrero, cit.

(41) La distinción entre asistencia y obediencia ha sido bien vista en este punto por ALONSO OLEA (cit. pág. 215) cuando afirma: «una ausencia al trabajo... se convierte en un defecto de disciplina si el empresario ha dado una *orden expresa y concreta* de asistencia» (subrayado propio).

(42) TC, 27 junio 1969. Así se explica que la jurisprudencia cite esta causa de despido en conexión con otras; un ejemplo significativo en TC, 24 febrero 1970 («la obediencia y el cumplimiento de los deberes de diligencia en el trabajo, colaboración en la buena marcha de la empresa y acatamiento de las órdenes emanadas de las leyes de la misma»).

(43) Cfr. nota 20.

(44) MONTROYA, cit. pág. 151.

En efecto, porque hay órdenes que, aunque aplican normas superiores, contienen en sí un cierto componente de discrecionalidad, de modo que si, en un cierto caso, éste resulta predominante en relación con la norma aplicada, la orden en cuestión no puede calificarse de ejecutiva. En este sentido, todas las órdenes en que lo discrecional prepondere sobre lo reglado, serán necesariamente dispositivas, debiendo como tales ser obedecidas por el trabajador, abstracción hecha de la norma que ejecutan o aplican. Pero aún hay más. Porque existen órdenes ejecutivas propiamente dichas, que vinculan por sí al trabajador en razón de una ignorancia no-culpable por parte de éste de la norma que ejecutan. Esto es claro si se piensa que la desobediencia debe ser intencionada, esto es, culposa o dolosa (45); de este modo, la desobediencia «a las normas» sólo podrá estimarse a propósito de aquéllas que resulten cognoscibles al trabajador en base a una diligencia razonable (46). Justamente por esa no-necesidad de su conocimiento, tales normas no vinculan al trabajador directamente, sino a través de las órdenes de cualquier tipo que las aplican, y que, en este sentido, las publican y las dan a conocer. Nuevamente, pues, se amplía la obediencia a las órdenes en detrimento de la debida a las normas. Con ello, se viene anticipando el objeto de la obediencia normativa; obediencia, que no puede referirse sin más a cualquier norma, sino a aquellos para cuyo conocimiento no se requiera de un orden posterior, o, en otras palabras: a las que pueden ser razonablemente conocidas por el trabajador. Tales son las normas internas de la empresa.

17. Si se quiere ofrecer un ejemplo rudimentario de una norma —esto es, un mandato *impersonal* interno— que aparezca descrito por el derecho positivo, difícilmente podría encontrarse otro mejor que el artículo 17, LCT, relativo al trabajo en común. Como es sabido, esta figura implica un mandato por el cual el empresario asigna a una tarea a varios de «sus» trabajadores («diera un trabajo») (47). Su objeto no es así una o varias prestaciones sino la «co-

(45) Sobre el carácter *culpable* de los incumplimientos contractuales, y por ende de la desobediencia del trabajador, vid. ALONSO OLEA, cit. pág. 219. Por lo demás, algunas sentencias apuntan claramente a esta exigencia: 1) la desobediencia es grave «bien por deliberada *intencionalidad*, bien por omisión reiterada de la debida *diligencia*» (sentencia 11 mayo 1965); 2) es preciso demostrar «la *voluntad* inequívoca de desacatar (las órdenes)» (sentencia 13 febrero 1965). En fin, como observa BATT (cit. pág. 205), la desobediencia debe ser intencionada (*willful*).

(46) En principio, aquellas cuyo ámbito coincida con el de su empresa (reglamento de régimen interior, convenio colectivo de empresa) y, desde luego, cualesquiera otras estrictamente incorporadas al contrato.

(47) Cfr. RODRÍGUEZ PIÑERO: «El trabajo en común», en CPS, 1960, núm. 45, pág. 76. ALONSO OLEA (*Lecciones...*, cit. pág. 25) habla al respecto explícitamente de «orden de tajo o taller».

ordinación» de unas prestaciones; no versa, pues, sobre uno o varios trabajos, sino sobre la organización del trabajo, aunque sea a una escala muy reducida (48). Por eso no parece aventurado el afirmar que ese mandato viene a configurar un cierto «status» en el trabajo, o, lo que es lo mismo, una situación laboral mínimamente estable. La nueva situación se aprecia principalmente en la presencia de la autoridad que, como delegada del empresario, se hace residir en el jefe del grupo: a él «estarán sometidos» los demás trabajadores «a los efectos del *orden* y la seguridad en el trabajo» (49). Es cierto —aunque parece improbable— que el grupo puede carecer de jefe, pero entonces la autoridad de éste será suplida por el empresario (50), que, en este sentido, no mandará a aquellos trabajadores del mismo modo que en el caso de no haberse constituido el grupo; y así, sus mandatos versarán también sobre «el orden y la seguridad en el trabajo». La necesidad de esa suplencia parece, por lo demás, obvia, pues es imposible efectuar un trabajo común sin una dirección también común. Finalmente, la nueva situación puede también comprender a una de las prestaciones fundamentales de los contratos de los agrupados: la retribución, que eventualmente dejará de ser personal para convertirse en *colectiva*, sin perjuicio naturalmente del derecho singular de cada trabajador a la parte que le corresponda (51).

18. Evidentemente, este del trabajo en común es un ejemplo de norma, tomado de la legislación, cuya consideración ha servido para constatar positivamente la existencia de normas no especialmente formalizadas a las que debe obediencia el trabajador. La doctrina se ha referido a ellas —si bien calificándolas de órdenes— al hablar de «directivas generales» (52) «circulares de servicio», «carteles», «avisos», etc. (53) Su nota más destacada es precisamente la heterogeneidad; y de ahí que no admitan otro modo de caracterización que el de la exclusión. Estas normas, que pueden ser verbales, escritas (o gráficas) o acostumbradas (54), comprenderán entonces todos aquellos mandatos que no

(48) Vid. este aspecto organizativo ampliamente explicado en RODRÍGUEZ PIÑERO, *últ. cit.*, págs. 80-81.

(49) Art. cit., ap. 2.º Sobre este carácter del jefe, RODRÍGUEZ PIÑERO, *últ. cit.*, págs. 90 y sigs.

(50) Cfr. RODRÍGUEZ PIÑERO, *últ. cit.*, pág. 90.

(51) Derecho que puede ejercitarse contra el jefe como «el del trabajador contra el empresario» (art. cit., ap. 3.º); por eso destaca RODRÍGUEZ PIÑERO (*últ. cit.*, pág. 119) que el jefe-representante «ocupará la situación *procesal* del empresario».

(52) ALONSO OLEA: *Lecciones...*, cit pág. 175.

(53) MONTROYA: *cit.*, pág. 150.

(54) Vid. este concepto de «norma acostumbrada» en ALONSO OLEA (*cit.*, pág. 134). Sobre la medida en que las condiciones de trabajo normales o acostumbradas se formalizan

pueden considerarse órdenes, por su carácter impersonal; pero tampoco «reglamentos», ya que no se formalizan administrativamente. Con todo, su naturaleza normativa les hace más próximas a estos últimos y, en tal sentido, su estudio deberá remitirse a los mismos; aparte de que las materias sobre las que versan no pueden ser esencialmente distintas de las normas «reglamentarias», de las cuales constituyen frecuentemente un simple desarrollo o ejecución. Por lo demás, en este punto, se dispone nuevamente del asidero del derecho positivo.

19. Los reglamentos de régimen interior constituyen sin duda el estatuto más significativo del trabajo de la empresa (55). Muchas de sus normas vinculan solamente al empresario; y de ahí que no pueda hablarse de un deber del trabajador de obedecerlas. Otras, por el contrario, vinculan al trabajador; y serán aquellas a que alude la LCT cuando impone indiscriminadamente la obediencia a los «reglamentos», sancionando su «desobediencia» (56). El orden de materias de estos reglamentos aparece descrito en el D. de 12 ene. 1961, y la O., que lo desarrolla, de 6 feb. 1961 (arts. 2.º y 4.º; y 4.º y 5.º, respectivamente). De él debe decirse que la equivocidad y anfibología de algunos de sus términos y conceptos, hace imposible una exégesis coherente de ambas disposiciones en este punto; no obstante lo cual, algún esfuerzo de aproximación puede intentarse en los términos que siguen:

1) Las normas sobre las materias enunciadas en el art. 5.º de la O. —y que son las formuladas previa audiencia del jurado— vinculan —salvo el ap. 3.º (rendimientos mínimos)— principalmente al empresario, ya que versan sobre conductas propiamente atribuibles a éste (retribuciones en general, seguridad e higiene, clasificación profesional, y servicios sociales, también en general); 2) un grupo importante de las materias enunciadas en el art. 4.º se regulará por normas que, como tales, ordenarán principalmente, y de modo directo o indirecto, la conducta de los trabajadores (o de los que pretenden serlo) en la empresa («... uso o manejo de medios, máquinas e instrumentos de trabajo...»; «... manipulación de la materia prima...»; «condiciones para la entrega de la obra realizada...»; «cualquier otra norma técnica... para contribuir a la mejor ordenación del trabajo humano en la empresa»; «admisión, períodos de prueba,

en los reglamentos de régimen interior, vid. BORRAJO: *Introducción al Derecho español de trabajo*, Madrid, 1969, II, págs. 172-73.

(55) Sobre el reglamento de reg. interior como norma estatutaria, vid. GARCÍA DE HARO: *Convenios colectivos y reglamentos de empresa*, Pamplona, 1960, págs. 327 y sigs.

(56) Arts. 69 y 77, b). Sobre esta dualidad de destinatarios del reglamento, vid. RODRÍGUEZ PIÑERO: «La regulación del Reglamento de régimen interior», en *Reglamentos de Empresa*, Madrid, s. f., pág. 26.

suspensiones y despidos»; «jornada»; «...descansos y vacaciones»; «permisos y licencias»; «lugar... y demás condiciones para hacer efectivos los salarios...»); 3) un último grupo de normas sería el relativo a materias que componen la *estructura* (57) a la que deberá acomodarse la organización del trabajo en la empresa («peculiaridades del régimen de la explotación»; «clasificación y distribución del trabajo... en Sectores, Talleres, Oficinas, etc.»); «gradación de los trabajadores en la empresa... y en cada una de las unidades»; «Censo de la empresa»).

20. Puesto que tales normas pueden vincular en muy diverso modo y medida a trabajadores y/o empresarios, es imposible ofrecer un módulo de obediencia que resulte común a todas ellas. Por lo demás, muchas de estas normas no hacen sino regular deberes típicos del trabajador como son el de trabajar, diversos de conducta, etc. De ahí que el problema de la delimitación de esta obediencia a los reglamentos, como el de toda obediencia normativa, sea antes que nada un problema de exclusión; y así no deberán reputarse desobediencias normativas las infracciones de aquellas normas que versen sobre las obligaciones fundamentales o típicas del trabajador (trabajo, lealtad, malos tratamientos, riñas, etc.). Quedan, por tanto, otras normas en relación con las cuales sí cabrá estimar una desobediencia. Ahora bien, dichas normas no pueden servir por su carácter atípico más que de criterios orientadores para enjuiciar aquellas acciones u omisiones del trabajador presumiblemente injustas, sí, pero reconducibles a cualquiera de sus obligaciones típicas (con inclusión de la obediencia a órdenes expresas). De esta suerte, su uso quedará circunscrito a aquellos casos en que exista una conciencia clara de una falta, falta que no puede, sin embargo, incluirse en ninguna de las tipificadas por las normas disciplinarias del reglamento («régimen de disciplina», en el art. 4.º O. cit.; último apartado, no cit. todavía). Sólo queda añadir que, para esta función de enjuiciamiento, difícilmente se echará en falta alguna norma de entre las verbales, escritas o acostumbradas de la empresa, a la que poder recurrir para considerarla desobedecida por esa conducta del trabajador apriorísticamente estimada injusta, y, por ende, sancionable.

(57) La expresión se usa como analógica de la usada por DESPAX («Conventions collectives», en el *Traité* de CAMERLYNCK, París, 1966, pág. 66) para referirse a organizaciones de carácter incluso supraempresarial (*structures institutionnelles du Droit du Travail*).

IV

LEGITIMIDAD

21. Las normas, órdenes e instrucciones del empresario deben ser legítimas; de otro modo, el trabajador no está obligado a obedecerlas. Ahora bien, razones de orden público, estimadas naturalmente en el contexto de la empresa, piden una denominada por la doctrina presunción de legitimidad, en favor de la norma u orden dada por quien tiene autoridad para ello, pues, como razona la jurisprudencia, «si se permitiese a los operarios examinar en cada caso las órdenes de la empresa, sería imposible mantener el orden y la disciplina, creando un verdadero caos en el mundo del trabajo» (58). La legitimidad presumida hace referencia a la legalidad, entendiendo como tal la laboral y cualquier otra administrativa. De este modo las normas u órdenes dadas se presumen «legales». El trabajador debe obedecerlas, sin perjuicio naturalmente de impugnarlas «a posteriori», demostrando su ilegitimidad en el sentido indicado. Como ha declarado la jurisprudencia: 1) si el trabajador cree que las órdenes «son contrarias a las leyes... puede, después de acatarlas, acudir a reclamar los derechos que le asistan» (59); y 2) el trabajador debió primero obedecer las órdenes *contrarias a las normas* sobre recuperación en materia de «descanso dominical» y luego reclamar (60). Sólo queda precisar que esa presunción es mucho más fuerte en las normas «reglamentarias» que en las no-reglamentarias o en las órdenes, pues, en el primer caso, la norma ha sido declarada «conforme a la ley» por una autoridad pública: la autoridad laboral, cuyo juicio solemne resulta en este sentido de más difícil impugnación que el informal de un empresario que da normas u órdenes sin entrar en demasiadas averiguaciones sobre su legalidad.

22. La presunción de legalidad presupone desde luego la «legitimación». La norma u orden debe ser dada por quien esté «legitimado» para ello, es decir, por quien tenga autoridad sobre el o los trabajadores mandados. Si el que

(58) TC, 16 de febrero de 1963. También: porque otra cosa sería convertir al trabajador «en definidor de sus obligaciones» (sentencia 20 de mayo de 1964); lo que va evidentemente contra la obediencia como modo de cumplir la obligación contractual de trabajar.

(59) Sentencia 28 octubre 1966.

(60) Sentencia 23 diciembre 1961. La regla aparecía ya con carácter general en sentencia 20 diciembre 1932 («sin perjuicio de protestar de la resolución si la creía injusta»).

manda no es el empresario o uno de sus delegados para el o los trabajadores de que se trate, el mandato no puede presumirse legítimo. Como observa Montoya, «cuando quien la dicta una orden no es... empresario de aquel a quien dicta, o delegado del empresario, es evidente que su acto de mando no da lugar sino a una apariencia jurídica: la orden se ha dado, pero desde el punto de vista jurídico es irrelevante» (61). Esta exigencia, entrevista con carácter general por la jurisprudencia penal a la hora de estimar la eximente de obediencia debida (62), fue declarada también por la laboral, pues la desobediencia se refiere «al cumplimiento de órdenes emanadas de quien tenga autoridad suficiente para darlas» (63). La conclusión, pues, parece obvia: la norma u orden de quien carece de legitimación al respecto, escapa a cualquier presunción de legitimidad; en consecuencia, si es desobedecida, recae sobre el mandante la carga de probar que estaba legitimado para darla.

23. Ya presunción de legitimidad opera únicamente de cara a la legalidad, por el sencillo hecho de que el juicio sobre ésta es un juicio complejo que el trabajador no puede formular ante la urgencia de observar la norma u orden que se le manda. Por eso se le impone la obligación de obedecerla sin perjuicio de destruir esa presunción posteriormente a través de las alegaciones pertinentes. Diversamente, cuando ese juicio no sea complejo, porque no se basa en un conocimiento mejor o peor de la legislación, sino en una conciencia de la injusticia notoria acerca de lo mandado, la presunción no juega, y en este caso la desobediencia debe reputarse legítima.

Esta conciencia es la que emerge frente a una norma u orden *abusiva*. Como es sabido, la doctrina privatista del «abuso del derecho» se concibió, al igual que su homóloga publicista de la «desviación del poder», para fundar declaraciones de ilegitimidad de determinadas conductas que no vulneraban la legalidad existente. La idea aparece también en la jurisprudencia laboral que reconduce la ilegitimidad de las órdenes empresariales no sólo al hecho de estar «en pugna» con las disposiciones legales, sino también al de suponer una «*extralimitación* de las facultades empresariales» (64). Con todo, la conciencia de un abuso de poder o de autoridad es especialmente nítida en la jurisprudencia penal, que, de este modo, impide el juego de la eximente de «obediencia debida» cuando la orden no sea legítima, independientemente de que el mandante tenga competencia para darla, y que el mandado esté obligado por la ley a

(61) Cit., pág. 237.

(62) Así, es preciso, entre otras cosas, que el mandante tenga competencia para ello (sentencia 22 diciembre 1958).

(63) Sentencia 26 abril 1968.

(64) TC, 10 octubre 1968.

obedecerle (65). En este sentido, una orden abusiva es una orden ilegítima, es decir, «contraria a Derecho», entendiéndose por tal la que se opone al derecho común, privado o criminal. A él debe referirse, sin duda, la expresión «razones suficientemente poderosas», que de modo vulgar emplea la jurisprudencia para justificar genéricamente la desobediencia del trabajador (66).

24. En cuanto al derecho criminal, el criterio aplicable a los mandatos del empresario no puede ser más claro; y de ahí que la doctrina justifique sin vacilaciones la desobediencia a normas u órdenes que impliquen la comisión, o incluso el riesgo de comisión, de un delito (67). Este, podría ser, desde luego, el de lesiones constituido por un «quebranto apreciable en la salud o en la integridad corporal» de un trabajador (compañero de trabajo, en este caso) ocasionado «por infracciones graves de las leyes de trabajo» (art. 427, C.P.). En cuanto al derecho privado, el criterio se centra en un contrato, el de trabajo, suficientemente integrado por el derecho común de las obligaciones; y por las normas administrativas que le resulten estrictamente incorporables; y de ahí también el principio doctrinal de que la obediencia es debida únicamente a las órdenes «amparadas... por el contrato» (68). La regla parece recogida también por la jurisprudencia, a cuyo tenor, «es preciso que lo que se mande hacer tenga obligación de hacerlo el subordinado, pues si esto no entra en el orden de cosas cuya ejecución esté atribuida al que es mandado, la negativa de éste a realizarlo no puede constituir desobediencia alguna» (69). Un primer criterio para la identificación de este «orden de cosas» se encuentra en el art. 64-2.º LCT, que «a contrario sensu» entiende que el trabajador no prestará «mayor trabajo u otro del acordado», salvo en caso de necesidad pasajera y urgente («prevenir grandes males inminentes» o «remediar accidentes sufridos»); criterio, por lo demás, reproducido en el art. 78, c), que justifica la dimisión del trabajador por «exigir (le) el empresario trabajo distinto del pactado, salvo los casos de urgencia prescritos en la ley» (70). Lo de «mayor trabajo» hace referencia al

(65) Sentencia, Sala 2.ª, 22 diciembre 1968, cit.

(66) Pues, en otro caso, «debe cumplirse lo acordado por la empresa» (sentencia 17 enero 1966).

(67) Como observan BAYÓN y PÉREZ BOTIJA (cit., II, pág. 512): siempre que éste sea apreciable por el trabajador, lo que dice relación a la conciencia de injusticia notoria de la orden, aludida *supra*.

(68) ALONSO OLEA, *Lecciones...*, cit., pág. 177.

(69) Sentencia 10 octubre 1968.

(70) Estas excepciones, junto a las contenidas en la Ley de jornada máxima (arts. 36 y 37: posibilidad de aumentar la duración de la jornada «cuando se encuentren en peligro inminente las personas o la propiedad, o hayan ocurrido accidentes a cuyo remedio sea preciso acudir inmediatamente», o en los casos de «fuerza mayor y siem-

tiempo del trabajo; lo de «distinto» u «otro», a su clase (71). Ambas condiciones vinculan *contractualmente* a trabajador y empresario, que así las acordaron, bien expresamente, bien por el medio implícito de la remisión a un estatuto normativo. Este es el motivo de que la jurisprudencia haya declarado frecuentemente legítima la desobediencia a órdenes que exorbitan la jornada del trabajador o desconozcan su categoría profesional. Así: 1) es justa la «negativa a trabajar después de terminado el servicio ordinario» (72); 2) el despido por desobediencia procede porque no «se ha demostrado que (el)... trabajo fuera distinto al que por su categoría profesional le correspondía realizar al trabajador» (73); 3) no procede por el hecho de «negarse un trabajador a realizar tareas inferiores a las que corresponden a la categoría profesional alcanzada» (74); 4) no hay voluntad de desobedecer cuando el trabajador se limitó «a no ejecutar lo ordenado, expresando su criterio de que la tarea que se le encomendaba debería ser realizada por otro productor de categoría laboral distinta» (75); 5) una obrera administrativa de la Dirección General de Ganadería no desobedece con su «negativa a realizar la limpieza de unos gallineros» (76).

25. El criterio del trabajo contratado, completado por el de que «no podrá ser objeto de contrato... (los) servicios imposibles» (1272 C.c.), permite excluir de la obediencia aquellas normas u órdenes de ejecución difícil o arriesgada, siempre que se trate de dificultades o riesgos no propios ni habituales de la profesión del trabajador (no razonables o innecesarios, en la terminología anglosajona) (77). Como declara la jurisprudencia: 1) el trabajador no debe obediencia a órdenes sobre trabajos «que por su dureza o violencia se encon-

pre que sea necesario prevenir un peligro actual o eventual») han permitido a la doctrina hablar de un *ius variandi* del empresario de carácter excepcional. Pero, junto a éste hay también uno de carácter normal, que versa sobre la posibilidad de emplear a un trabajador a tarea «en otro trabajo», cuando aquella «quede interrumpida por causas extrañas a la voluntad del empresario y trabajador»; y la de prestar por tiempo un trabajo a destajo si «transitoriamente éste no pudiera realizarse, sin culpa del empresario o por cualquier exigencia inevitable de la explotación» (arts. 38, párrafo 4.º, y 65 LCT). Las normas u órdenes dadas en ejercicio de este *ius* —que eventualmente podría apreciarse a otros casos de necesidades de la empresa o del servicio, y que puede comprender incluso el cambio de localidad (sentencia de 28 de octubre de 1940)— son legítimas, y, en consecuencia, deben obedecerse por el trabajador.

(71) «El trabajador prestará la *clase* de trabajo y extensión de trabajo» (art. 64, LCT).

(72) Resolución de 27 de marzo de 1932.

(73) TC, 25 de enero de 1961.

(74) Sentencia de 28 de mayo de 1962.

(75) Sentencia de 28 de diciembre de 1965.

(76) TC, 28 de octubre de 1968.

(77) Cfr. BATT, cit., pág. 84.

trara en la imposibilidad de llevarlo (s) a efecto» (78); 2) los trabajos peligrosos pueden ser desobedecidos (79); 3) no hay por qué obedecer las órdenes que supusieran para el trabajador un «peligro inminente y grave» (80).

26. Finalmente, del contrato de trabajo deriva también la obligación de buena fe de «tratar al trabajador con la consideración debida a su dignidad humana» (81). Este deber sería incumplido por el empresario si la orden se diese con «malos tratos o falta grave de consideración» (82). En este caso, la ilegitimidad provendría de un defecto de forma, pues como observa Alonso Olea, las órdenes empresariales no pueden ser «vejatorias..., destempladas..., (o) intemperantes» (83).

V

INDISCIPLINA

27. La desobediencia afecta tanto a las órdenes que tienen su fundamento en el contrato, como a las normas reglamentarias o no de la empresa. Ambas posibilidades aparecen distinguidas por la jurisprudencia. Así, la desobediencia es: 1) «la falta de cumplimiento de órdenes dictadas por los jefes laborales... para la ejecución de la tarea» (84); pero también, 2) «la inobservancia de las leyes y ordenamientos que rigen una profesión» (85), y «la inobservancia de las reglas que garantizan la normalidad y eficacia de la actividad laboral» (86). Cuando aparece calificada por el hecho de constituir una causa justa de despido por el empresario, la desobediencia es «indisciplina o desobediencia a los reglamentos de trabajo dictados con arreglo a las leyes» (art. 77, b), LCT). La desobediencia es entonces, como quiere la doctrina (87), grave. En términos jurisprudenciales: «ha de estarse a la *gravedad* y transcendencia del hecho

(78) TC, 25 de enero de 1961.

(79) TC, 7 de junio de 1969, «a contrario sensu».

(80) Sentencia 28 de octubre de 1966.

(81) Art. 75, 6.º, LCT.

(82) Art. 78, a), eventualmente aplicable en conexión con c), que por demás justifican, como en el caso del trabajo distinto, apartado c), la dimisión del trabajador.

(83) *Lecciones...*, cit., pág. 176.

(84) Sentencia de 28 de diciembre de 1965.

(85) TC, 12 de julio de 1960.

(86) Sentencia de 28 de diciembre cit.

(87) Cfr. ALONSO OLEA, *Lecciones...*, cit., pág. 218.

realizado, (y a) que la conducta implique una falta muy grave» (88). Ahora bien, esa gravedad debe poder explicarse tanto desde el punto de vista contractual como desde el estatutario.

28. Contractualmente, una desobediencia es grave si justifica de modo suficiente la resolución del contrato en que consiste el despido. Esta resolución es la propia de las obligaciones recíprocas, que precisamente tiene lugar cuando una de las partes «no cumple lo que le incumbe» (art. 1124, C.c.). Ahora bien, «lo que... incumbe» a un trabajador que se vincula recíprocamente con su empresario, no es una obligación determinada, sino la pluralidad de obligaciones derivadas del contrato de trabajo. En este caso, la desobediencia sólo será grave si puede de algún modo referirse a un incumplimiento sustancial del contrato, el cual es entendido por la generalidad del derecho comparado como aquel que no consiente la subsistencia de la relación entre ambas partes (89).

29. Desde el punto de vista estatutario, la desobediencia es grave si «desorganiza» el trabajo en la empresa, pues justamente lo que pretende el estatuto es la organización del trabajo dentro de la misma. Es ese aspecto «desorganizador», el que ha querido reflejar la jurisprudencia cuando califica de indisciplina a «la actuación rebelde y perturbadora que *rompe la normalidad* de la actividad laboral y el *orden establecido*» (90). Ahora bien, esa organización es un objetivo común de la empresa, que, como tal, no debe atribuirse a una norma concreta sino al conjunto de todas ellas; de ahí que una desobediencia no pueda calificarse sin más de grave por el hecho de que afecta a una o más normas. Pero además, las órdenes que se dan en la empresa coadyuvan en su conjunto a la organización del trabajo; y de ahí también que la desobediencia a una orden no pueda por este simple hecho calificarse de leve. Normas y órdenes constituyen así un orden positivo, a cuyo conjunto debe en último término poder referirse, para su calificación, cualquier desobediencia del trabajador. La desobediencia será entonces grave si, afectando a una o más órdenes o normas, repercute sobre el orden general de la empresa; en este sentido, constituirá una

(88) TC, 23 de enero de 1944.

(89) Así, en derecho alemán, la causa o motivo importante (*Wichtiger Grund*), que según el § 626 BGB justifica el despido extraordinario es interpretada como aquella que hace inexigible según la buena fe la continuación del contrato (cfr. HUECK-NIPPERDEY, en *Grundriss...*, cit., pág. 118). En derecho italiano, el *Codice civile* (art. 2.119) exige al respecto que la causa «no consienta la continuidad, ni siquiera provisional, de la relación». En fin, el *common law* inglés considera desobediencia justificadora del despido a «la que resulta incompatible con la continuidad de la relación entre trabajador y patrono» (véase SAMUELS, en *Industrial Law*, Londres, 1967, pág. 14).

(90) Sentencia de 15 de junio de 1966.

falta contra la comunidad, y, como tal, podrá ser sancionada con la exclusión de la misma del responsable. Desde esta perspectiva, el despido no es ya una resolución contractual por el incumplimiento de una de las partes, sino una pena o sanción impuesta a quien ha transgredido el orden común de la empresa.

30. Resultaría inútil buscar en la jurisprudencia sobre indisciplina, una confirmación de estas dos vertientes contractual y estatutaria que puede presentar la desobediencia grave, entre otras razones, porque en la práctica pueden aparecer confundidas. Con todo, esto no impide extraer del análisis de las sentencias dos tipos de circunstancias agravantes que no es aventurado distinguir por su referencia a incumplimientos contractuales o a faltas «comunitarias». Entre las primeras, pueden citarse la *reiteración*, justamente porque hace imposible la continuidad del contrato, y los *perjuicios*, pues estos permiten justificar la entidad del incumplimiento que suele exigir la jurisprudencia civil para la resolución de las obligaciones recíprocas. En este sentido: 1) la desobediencia reiterada es causa justa de despido (91); 2) para aplicar el art. 77, b), «basta que la conducta del obrero establezca las condiciones que generan el perjuicio o hacerlo posible» (92); 3) la desobediencia es tanto más grave «si la tarea del productor era más necesaria en evitación de posibles *graves perjuicios*» (93). En cuanto a las segundas, deben incluirse todas aquellas conductas que afecten o puedan afectar claramente al *orden de la empresa*, y entre las que ocupa un lugar distinguido cualquier especie de acción directa que pretenda resolver un conflicto colectivo al margen de los cauces legales. Así: 1) la desobediencia no merece el despido porque no hubo «discusión y violencia, ni situación de abierta indisciplina» (94); 2) sí lo merece, si tuvo su ocasión en riñas de «envergadura suficiente para alterar el orden y la disciplina de la empresa» (95), o si «implicase quebranto de la disciplina» (96); 3) la incitación al trabajo lento constituye indisciplina (97), del mismo modo que la desobediencia a órdenes de cese de un paro colectivo del trabajo dadas por la empresa (98).

31. Finalmente, el orden de la empresa puede verse afectado por la *publicidad* de la desobediencia, especialmente si ésta proviene de quien, por ra-

(91) Resolución de 15 de julio de 1932. Modernamente, sentencia de 22 de marzo de 1969.

(92) Sentencia de 23 de mayo de 1964.

(93) Sentencia de 20 de septiembre de 1965.

(94) Sentencia de 4 de junio de 1966.

(95) TC, 24 de junio de 1969.

(96) Sentencia de 29 de noviembre de 1968.

(97) TC, 27 de septiembre de 1969.

(98) TC, 6 de febrero de 1969.

ziones de su categoría profesional, debe tener presente ciertas exigencias de *ejemplaridad*. Así: 1) el acto realizado merma la autoridad de la empresa con el mal ejemplo dado ante los compañeros de trabajo (99); 2) la indisciplina se agrava «por la condición del empleado de alta categoría (y) por reiterar (éste) su actitud delante de dos compañeros de trabajo requeridos por el Gerente al efecto» (100), o por provenir de «un maestro de taller... (pues) podía afectar a la disciplina del personal» (101).

GONZALO DIÉGUEZ

(99) TC, 25 de enero de 1961.

(100) Sentencia de 28 de enero de 1963.

(101) Sentencia de 4 de febrero de 1954.

1911
1912
1913
1914
1915
1916
1917
1918
1919
1920
1921
1922
1923
1924
1925
1926
1927
1928
1929
1930
1931
1932
1933
1934
1935
1936
1937
1938
1939
1940
1941
1942
1943
1944
1945
1946
1947
1948
1949
1950
1951
1952
1953
1954
1955
1956
1957
1958
1959
1960
1961
1962
1963
1964
1965
1966
1967
1968
1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021
2022
2023
2024
2025