

DESOBEDECER UNA ORDEN EMPRESARIAL "OBEDECE Y LUEGO DEMANDA".

El art. 54.2 b) del ET incorpora la indisciplina o desobediencia en el trabajo como causa legal de despido disciplinario del trabajador.



El origen de esta causa de despido se encuentra en la obligación del trabajador de "*cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas*" (art. 5 c) ET). La normativa laboral está repleta de reglas que dan a entender que una de las principales obligaciones del trabajador es cumplir lo ordenado por el empresario.

Esto es así, hasta el punto de que la jurisprudencia viene sosteniendo lo que se ha llamado el principio de "**primero obedece y luego reclama**" que resume que un trabajador debe obedecer las órdenes del empresario aunque crea que estas son ordenes ilegítimas (o fuera del ejercicio regular del poder de dirección del empresario).

La consecuencia de este principio es que el trabajador puede ser despedido procedentemente aunque la orden dada por el empresario no fuera legítima ya que, de acuerdo con los tribunales, el trabajador debió, en cualquier caso, primero obedecer y luego reclamar la ilegitimidad de las ordenes en los tribunales.

No obstante, en los últimos años en el terreno judicial, sin descartar la vigencia de este principio, ha aumentado considerablemente las posibilidades del trabajador para oponerse unilateralmente a una orden empresarial, a través de la llamada **ius resistentiae**. De acuerdo con este principio, el trabajador podría desobedecer "justificadamente" cuando exista una manifiesta ilegitimidad en la orden, es decir, "poderosas razones" para el incumplimiento. Y por ello el trabajador aunque desobedezca no podría ser despedido procedentemente por ello.

Desobediencias admitidas en la doctrina judicial:

Motivos de seguridad y salud en el trabajo: Los supuestos en los que el trabajador esgrime razones de seguridad o salud para no cumplir una orden empresarial son los que mayor sustento jurídico poseen. La propia legislación, en el art. 21.2 LPRL, establece que "*el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y a abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud*". Como se ve, la normativa no hace alusión a que realmente exista ese riesgo grave e inminente sino a que el trabajador así lo perciba. Por esta razón, será suficiente que exista fundada convicción de que hay un riesgo para la salud, aunque realmente no existiera éste, para reconocer justificada la desobediencia. La doctrina judicial aclara que no caben "*apreciaciones subjetivas, sino solamente aquellas basadas en circunstancias objetivas manifiestas*". Por otra parte, la doctrina académica también sostiene que el peligro no puede derivar de circunstancias inherentes al puesto de trabajo desempeñado

Ordenes discriminatorias. Por ejemplo, se declara nula una medida disciplinaria por "desobediencia" al considerar que la orden emitida por el empresario era en represalia por demandas previas a la empresa y se considera justificado desobedecer una orden que tenía como objetivo "vengarse" por la demanda judicial interpuesta por los trabajadores.

Propia imagen: El Tribunal Constitucional, respecto al derecho fundamental a la propia imagen, ha permitido en ciertas ocasiones la desobediencia legítima cuando la restricción al derecho no viene *"impuesta por la naturaleza misma de las tareas expresamente contratadas"*. Es decir, el trabajador puede negarse a cambiar su imagen si las órdenes del empresario al respecto sobreexceden lo "necesario" para realizar el trabajo.

Huelga: Las órdenes empresariales y el derecho de huelga han sido, como es lógico, otro foco de conflictos. En esta materia también se ha aceptado la desobediencia justificada del trabajador al negarse a cubrir los servicios mínimos, cuando la autoridad que los fijó era manifiestamente incompetente. Esta cuestión está en concordancia con la idea subyacente de que, durante la huelga, y para los trabajadores huelguistas, el empresario carece de capacidad para dar órdenes a los trabajadores

Órdenes con contenido ilícito o delictivo: La mayoría de doctrina jurisprudencial considera justificada la desobediencia cuando la orden tenía como objetivo que el trabajador realizara una actividad ilegal. Sin embargo, en estos casos la desobediencia sólo queda justificada si la ilegalidad es manifiesta y clara. Así pues, algunas Sentencias entienden justificado el despido si el trabajador se negó a cumplir órdenes por meras sospechas de ilicitud.

Mala fe empresarial o abuso de derecho: También parece justificada la desobediencia en caso de que la orden incurriera en abuso de derecho o fuera efectuada con mala fe. En este sentido es preciso conocer la verdadera intención del empresario y está sustentado por el art. 20 ET donde se exige la buena fe recíproca. Una vez más, para que el trabajador pueda negarse legítimamente a cumplir una orden no parece bastar que la orden fuera realizada con mala fe o abuso de derecho sino además debió ser manifiesto.

Ilícitos laborales: Existen ciertas órdenes empresariales cuya reglamentación se encuentra en el propio Estatuto de los Trabajadores. Es el caso de la movilidad geográfica, funcional, o modificación sustancial de condiciones de trabajo. En este sentido, el principio jurídico de "obedece y luego reclama", no es aplicable en los supuestos en que existe una normativa y una práctica que indican la clara antijuridicidad de la orden. Sin embargo, algunos Tribunales no siempre aplican esta justificación, sino que más bien sostienen el cumplimiento de estas órdenes sin perjuicio de su posible impugnación posterior, siendo lo excepcional que entren en la legalidad del contenido de la orden. Este cumplimiento previo, en el caso de la movilidad geográfica y la modificación sustancial, proviene del propio ET (arts. 40.1, 40.4 y 41.1).

Otras justificaciones: Otras justificaciones consisten en:

- cuando la orden no está relacionada con el trabajo
- cuando el trabajador al que se le ordena carece de legitimidad para llevarla a cabo
- cuando está en peligro el prestigio profesional del trabajador (desobediencia técnica)
- cuando la orden excede la jornada laboral del trabajador (
- cuando se solicita la cancelación de las vacaciones sin causa
- la negativa a realizar horas extraordinarias si no se está obligado por norma o pacto

Todas estas cuestiones permiten al trabajador excusar la desobediencia, sin embargo, muy pocas de ellas parecen provocar que el juez entre a valorar la licitud de la orden salvo que la causa justificativa sea manifiesta. Los Tribunales deberían entrar, en todo caso, a valorar la orden empresarial, dado que los arts. 5 y 20 del ET limitan el poder del empresario a su ejercicio regular.

En la doctrina judicial empieza a existir pronunciamientos que entran a valorar directamente el fondo de la cuestión, aunque la "irregularidad" de la orden no fuera manifiesta. La STSJ de Castilla-La Mancha de 25 de octubre de 2013 declara "justificada" la desobediencia de un representante comercial que no llamaba a clientes ni hacía visitas porque la empresa no le compensaba "suficientemente" los gastos propios para poder ejercer su actividad laboral. La Sentencia considera "justificado" que el trabajador desobedeciera dado que la empresa le descontaba de la nómina parte de los gastos de móvil y la gasolina. En efecto, esta es una Sentencia que le da la vuelta al principio de "obedece y luego reclama", aplicando esta doctrina clásica el trabajador debería haber obedecido y posteriormente haber reclamado vía judicial la compensación de los gastos. Sin embargo, el Tribunal admite la desobediencia como justificada dado que la empresa era la que estaba cometiendo el ilícito en primer lugar.

Fuente: Argumentos en Derecho Laboral

[Desobediencias justificadas del trabajador: Ultima doctrina judicial – Argumentos en Derecho Laboral \(adriantodoli.com\)](http://adriantodoli.com)