

Deber de obediencia

¿Cuál es la postura jurisprudencial interpretativa del deber de obediencia del trabajador?

P.A.R. Murcia

Tradicionalmente la jurisprudencia ha venido manteniendo la presunción “iuris tantum” de legitimidad de la orden empresarial, exigiendo al trabajador, como regla general, obedecer las órdenes empresariales sin perjuicio de reclamar después y negándole un “derecho a desobedecer” las órdenes empresariales (Sentencia del Tribunal Supremo –STS- 25 de junio de 1987).

Esta regla general tiene, sin embargo una serie de excepciones en las que se ha reconocido jurisprudencialmente al trabajador un derecho a desobedecer, sin que esta desobediencia sea causa de despido o sanción disciplinaria: órdenes empresariales atentatorias de la dignidad del trabajador (órdenes contrarias a derechos fundamentales, órdenes referidas a la vida privada del trabajador); órdenes empresariales que violan las reglas profesionales en trabajos de alta cualificación (STS de 21 de octubre de 1982); órdenes empresariales atentatorias de leyes penales (STS de 21 de diciembre de 1982); órdenes peligrosas para la seguridad y salud del trabajador, de compañeros o de terceros (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 22 de diciembre de 1995); órdenes dadas por quien no estaba legitimado para darlas; órdenes empresariales manifiestamente abusivas (STS de 26 de junio de 1990); y órdenes empresariales no relacionadas con el trabajo (STS de 25 de mayo de 1987).

Para que exista causa de despido o de expediente disciplinario del trabajador, la jurisprudencia exige: ausencia de justificación de la obediencia (STS de 9 de junio de 1987); incumplimiento grave del deber de obediencia (STS de 28 de mayo de 1990); y culpabilidad del trabajador (STS de 10 de noviembre de 1986).

De no darse estos requisitos, la desobediencia resultará impune o sancionada disciplinariamente con una sanción inferior (STS de 28 de marzo de 1987).

Carmen Perona
Abogada de CC.OO.