EL "IUS RESISTENTIAE" O EL DERECHO A DESOBEDECER UNA ORDEN DEL EMPRESARIO

El artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores señala, como deberes laborales para el trabajador, el de realizar su trabajo con buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene establecidas, contribuir a la mejora de la productividad y cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. De igual manera, con fundamento en el artículo 20.2 del mismo texto, el trabajador debe al empresario la colaboración en el trabajo que marquen las órdenes e instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Ello quiere decir lo siguiente:

- Las órdenes empresariales han de ser para realizar el trabajo convenido, quedando fuera, pues, la posibilidad de impartir órdenes e instrucciones referidas a aspectos de la vida privada del trabajador.
- Las órdenes empresariales deben moverse dentro de los límites que puedan estar marcados por las disposiciones legales y, en su caso, el convenio colectivo aplicable.
- Finalmente las órdenes deben emanar del mismo empresario o persona en quien este delegue y no en cualquier otra.

El incumplimiento de la orden empresarial enmarcada dentro de los límites anteriores, puede ser constitutiva de falta, susceptible de ser sancionada por el empresario con despido o sanción inferior, considerando los tribunales que, para que la desobediencia constituya causa justificada de despido, se han de dar tres requisitos:

- En primer lugar, la gravedad de la desobediencia, entendida como voluntad patente de enfrentarse al empresario.
- En segundo lugar. la culpabilidad del trabajador que desobedece, ya sea en virtud de dolo -es decir con voluntad maliciosa-, o de negligencia -es decir con imprudencia o dejadez manifiesta -.
- Finamente y en tercer lugar, debe haber una ausencia de justificación de la desobediencia. Quiere ello decir que la negativa del trabajador debe esta justificada.

Pero, ¿cuándo -nos preguntamos- está justificada LA DESOBEDIENCIA?, ¿cuándo puede el trabajador negarse a obedecer UNA ORDEN DEL EMPRESARIO?, ¿tiene el trabajador la posibilidad de valorar la legitimidad de la orden, obedeciéndola o no?

La jurisprudencia ha venido entendiendo que existe una presunción "iuris tantum" -es decir, que admite prueba en contrario- de legitimidad de la orden empresarial, de modo que el trabajador viene obligado a obedecer y sólo más tarde, reclamar contra la orden empresarial que estime ilegítima.

Únicamente se exceptúan de este deber de obediencia las órdenes del empresario que afecten a derechos irrenunciables del trabajador, atenten a su dignidad, sean ilegales, concurran circunstancias de peligrosidad o cuando el empresario actúe con manifiesta arbitrariedad y abuso de derecho pues, como ha apreciado el Tribunal Supremo, "el poder de dirección del empresario está sujeto a limitaciones impuestas por la ley y el respeto a los derechos del trabajador y a su dignidad". No en vano, el artículo 4.1e) del Estatuto, establece como derecho básico del trabajador "el respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad", pudiéndose señalar como supuestos legales de "ius resistentiae -o derecho a desobedecer una orden del empresario- el del artículo 21.b) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que posibilita que los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato su puesto de trabajo cuando estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente en su trabajo, así como también el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores que prohíbe despedir o sancionar al trabajador que rechace la conversión del contrato a tiempo parcial en completo o viceversa.

Queda claro que el poder de dirección del empresario no es absoluto, en el sentido de tiránico o arbitrario, ya que, en cualquier caso, debe respetar la legalidad y la integridad moral y física a la que todos tenemos derecho según el artículo 17 de la Constitución española.