

La regularidad del ejercicio del poder empresarial y la obediencia debida: comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 7-III-1986

por

Teresa Pérez del Río

I. Introducción

Si existe un problema en Derecho del Trabajo que manifieste una mayor divergencia entre doctrina y jurisprudencia, entre normativa legal y contratación colectiva, es precisamente el indicado en el título de este trabajo, es decir, el de los límites del poder patronal y la obediencia debida.

La doctrina laboral, es casi monolítica en la opinión de que la amplitud que confiere al poder empresarial el principio "solve et repete" acuñado jurisprudencialmente, es, desde una óptica de legalidad ordinaria e incluso de constitucionalidad, insostenible, trasnochada y contraria a las tendencias manifestadas en otros países europeos en materias tales como la democratización y la reforma de la estructura de la empresa.

De su parte, la jurisprudencia no resulta en absoluto clarificadora. Junto con fallos que apuntan un avance en el sentido apuntado por la doctrina, hacia una mas clara delimitación de los poderes empresariales de dirección y modificación de la prestación laboral, que exigen para que surja el deber de obediencia que las órdenes dadas signifiquen un "uso regular" (dentro de las reglas) del poder patronal, existen otros (mas numerosos por cierto) que insisten de manera incansable en la vigencia del principio "solve et repete" es decir, en el principio de que las órdenes empresariales han de cumplirse a toda costa, aunque impliquen una extralimitación del poder por parte del empresario. Por lo que atañe a la negociación colectiva, tampoco se puede diferenciar una tendencia clara y menos aún positiva, en el sentido de intentar delimitar claramente los poderes empresariales de organización y dirección de la empresa y, por tanto, las condiciones en que puede ser exigible el deber de obediencia; de hecho, en diversidad de convenios colectivos se constatan ilegalidades manifiestas en esta materia que parecen haber pasado desapercibidas a la autoridad competente en el trámite de control de legalidad previsto en el Art. 90.5 E.T.

Este desolador panorama, viene a ser clarificado, al menos en parte, por una Sentencia del Tribunal Supremo de 7-III-1986 (Ref. Ar. 1.277) en la que se estudian en profundidad los caracteres y límites del poder patronal de dirección y la significación y condiciones del deber de obediencia, al hilo de la cual procederemos al análisis de ambos temas.

II. Sinopsis de la Sentencia

Los hechos contemplados en la Sentencia, son los recogidos literalmente en el Segundo de sus Fundamentos de Derecho: "...El actor comenzó a trabajar en la empresa demandada el 22-V-1981... y hallándose disfrutando de sus vacaciones anuales el 8-X-1984 recibió comunicación escrita de la empresa ordenándole su desplazamiento a la Central Nuclear de Vandellós (Tarragona) "por encontrarse vd. actualmente sin carga de trabajo en su actual puesto y por razones organizativas y por un tiempo de doce meses... debiendo incorporarse al nuevo centro de trabajo el próximo 20 de Octubre" (por el contexto de la sentencia se entiende que antes de la finalización de su período vacacional) a cuya orden se negó por escrito de fecha 10 de dicho mes, por entender que no eran ciertas las razones en que se fundaba y no ajustarse a las condiciones pactadas o legales, al encontrarse prestando servicios en Sevilla, disfrutando en aquel momento de sus vacaciones y porque previamente había sido trasladado de la Línea de la Concepción a dicha capital y desplazado el año anterior dos veces a Indonesia —alude al año 1983— y en el año 1984 a Asturias. El 30 de Octubre de 1984 la empresa despidió al actor por no haberse incorporado a su nuevo destino", decisión contra la que este recurre siendo desestimada su demanda de calificación de despido improcedente, fallo con el que se recurre en Casación ante la Sala VI del Tribunal Supremo.

El posterior fallo estimatorio de la demanda presentada en segunda instancia por el trabajador despedido y que casa la Sentencia de la Magistratura de Trabajo, declara despido improcedente el realizado por la empresa y concluye con una afirmación que, a mi parecer, resulta de importancia significativa y a la vez conclusión de toda ella: señala el Tribunal Supremo que "...el derecho de dirección del empresario no es absoluto, sino que ha de ejercerse dentro de las normas jurídicas que regulan la relación de trabajo".

Afirma además que los preceptos aducidos por la empresa, de ninguna manera respaldan el irregular ejercicio abusivo de su facultad de dirección, por ello el trabajador no ha cometido un incumplimiento grave y culpable, susceptible en el Art. 54.2 E.T., sino que por el contrario, haciendo "uso de sus derechos legítimos" se negó a obedecer una orden irregular.

En definitiva, viene a calificarse la desobediencia como "derecho legítimo del trabajador" ante un uso "irregular" del poder de dirección. Note-se que para llegar a la calificación de irregularidad de la orden empresarial de desplazamiento (pues de ello se trata formalmente en tanto el cambio de lugar de trabajo no excede del año que para este establece el Art. 40.3 E.T.) el Tribunal considera conjuntamente el período que abarca la orden, con los anteriores desplazamientos de presumible menor duración convirtiéndola así en un segundo traslado forzoso prohibido por el Art. 47 de la Ordenanza de Oficinas y Despachos de 31-Octubre-1972, donde se dispone que "el traslado forzoso de los trabajadores, podrá ser decidido por la empresa una sola vez, con el personal que lleve a su servicio más de diez años...", lo que además se señala la "expressis verbis" en el Fundamento de Derecho N.º 6 de la Sentencia¹.

En segundo lugar, el Tribunal considera la ilegalidad de la orden en base a que significa una violación de derechos irrenunciables para el trabajador, cuales son el derecho a vacaciones y a la inamovilidad en el puesto de trabajo. Señala que "...la empresa desborda el marco de sus propias atribuciones, cuando, en ocasión de encontrarse el demandante disfrutando de sus vacaciones, acordó que se desplazase a una residencia de trabajo distinta de la habitual, con interrupción de aguas, conculcando, de esta forma, el derecho del trabajador a disfrutar de ellas y a la inamovilidad en el puesto de trabajo...".

Previamente, en el Fundamento n.º 4 había señalado indubitablemente que "el acuerdo empresarial era lícito, supuesto que las vacaciones del trabajador, no pueden ser interrumpidas por la empresa... ni tampoco corresponde a ella acordar arbitrariamente el lugar donde debe aquél desempeñar su trabajo, pues ello afecta al derecho que tiene a la inamovilidad...". En consecuencia, entiende que la orden empresarial ha conculcado los Arts. 38.1 y 2.5.ª y 20.1 y 2.ª E.T. En definitiva, los principales problemas que plantea la Sentencia son los siguientes: en primer lugar, el de la buena fe como principio informador del ejercicio de los derechos y fuente de las obligaciones laborales, en concreto, "como principio que debe presidir las obligaciones reciprocas entre empresario y trabajador", que entra en clara contradicción con el abuso de derecho de cualquiera de las partes; en segundo lugar, las características del poder de dirección y, en general, de los poderes patronales (excluido el poder disciplinario, que no será tratado aquí) que, en expresión del propio Tribunal, no puede ser ni arbitrario ni omnímodo, cuestión que reconduce directamente al tema de los límites del poder patronal, dentro de los cuales se produce un "uso regular" del mismo; en tercer lugar, el alcance y significación del deber de obediencia del trabajador y los límites del mismo.

Son éstos dos últimos problemas los que se va a proceder a analizar en este trabajo, dejando sentado previamente que no son los únicos que pueden suscitarse alrededor del poder de dirección, pero, en mi opinión, sí de los más importantes si se examina la jurisprudencia de los últimos años en materia de despido por desobediencia. El primero de ellos, es decir, el principio de buena fe como fuente de las obligaciones y principio informador del ejercicio de los derechos laborales, es merecedor de un tratamiento excesivamente amplio para ser abordado aquí, por lo que remitimos a los estudios doctrinales elaborados en la materia³.

III. Los caracteres del poder de dirección

La Sentencia que comentamos, afirma en su Fundamento Tercero, que el poder de dirección del empresario, "...no puede ser ni arbitrario ni omnímodo" y, por tanto, en base a éste, no pueden darse "órdenes inadecuadas y no concordantes con el mejor servicio de la empresa". Posteriormente, se hace referencia a la delimitación legal del poder de dirección.

En este mismo sentido, se manifestaban anteriores Sentencias del Tribunal Central y de la Sala Sexta del Tribunal Supremo⁴.

A pesar de que la terminología utilizada no parece ser, en principio, suficientemente contundente y se puede prestar a confusiones conceptuales⁵, el principio sentado sigue la tendencia marcada hace ya tiempo por la doctrina y normativas europeas y su interpretación por los respectivos tribunales.

En concreto, la doctrina francesa, hace notar que el poder de dirección, cada vez se encuentra más discutido y limitado; desde hace ya años viene rotándose de normas legales y reglamentarias imperativas, por medio de convenios, acuerdos, control de la inspección de trabajo, obligación de consultar al comité de empresa, etc.⁶. De hecho, como señala SAVATIER⁷, la limitación del poder empresarial constituye un tema íntimamente ligado al de la democratización de la empresa, ya que, a su través, se introduce el principio de sumisión al derecho de todos los poderes: la ley se convierte así en fundamento del poder de dirección y en su límite⁸.

Se observa una clara tendencia a la cada vez mayor "juridificación" de la empresa, en virtud de la cual, el ejercicio del poder patronal es sometido a un número creciente de reglas jurídicas, cuyo objetivo no es otro que limitar prerrogativas, someterlo a condiciones y procurar garantías eficaces a los asalariados. Esta evolución se describe por la doctrina como "la transición de una empresa institución de tipo totalitario, cuya base sería el "poder jerárquico" y la obediencia ciega su consecuencia, a la empresa sociedad de tipo político-jurídico"⁹; en otras palabras, se trata de pasar de "un universo plagado de órdenes y reglas evidentemente incompatibles con los derechos ligados a la condición de ciudadanos" a una especie de "mini estado de derecho", en un grado de tipo político-jurídico o incluso democrático, en el que los actos de poder se encuentran sometidos al derecho y los sujetos tienden a adquirir un status de ciudadanía¹⁰.

Para España, entre otros, MARTÍN VAL VERDE, señala que los preceptos que regulan el poder de dirección, constituyen uno de los grupos normativos en base a los cuales cabe apreciar con mayor claridad la diferencia entre "modelos autoritarios" y "modelos democráticos" de relaciones laborales: en estos últimos, el poder de dirección, los poderes patronales en general, están rodeados de límites, garantías para los trabajadores y contrapesos de poder¹¹. En nuestro Ordenamiento Jurídico, esta tendencia se apunta en la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 que, en opinión de RODRIGUEZ-PINERO, "manifiesta un deseo de establecer límites infranqueables a los poderes de dirección del empresario", al existir en dicha ley "normas de una sorprendente modernidad... que circunscriben en sus justos límites los poderes empresariales y la sujeción del trabajador"¹².

A mayor abundamiento, un poder de dirección entendido en otros términos, como arbitrario u omnímodo, de alguna manera similar al poder jerárquico tal como entendido en derecho público y que, se señaló, tiene por efecto la exigencia de una obediencia ciega, no puede existir en la relación trabajador y empresario¹³. Una cada vez mas clara tendencia de la jurisprudencia italiana, mega la posibilidad de existencia de un poder autoritario del empresario que estaría directamente en contradicción con el principio constitucional de igualdad, principio que excluye la posibilidad de conferir legalmente

autoridad a una persona privada sobre otra, fuera de lo que esté justificado por el propio principio de igualdad¹⁴.

Se constata, que la superación de la cualificación autoritaria del empleador, "está madurando en términos de efectividad"; la figura del empleador tiende a despersonalizarse y el poder directivo a concebirse como un normal poder crediticio, de determinación de la prestación debida por el trabajador¹⁵. Esta tendencia, no sólo no entra en contradicción con el principio de "dominación" y su consecuencia, "subordinación", que caracteriza y preside nuestra organización socio-empresarial, sino que, como pone de manifiesto la doctrina francesa, la refuerza y perpetúa; "en un sistema de igualdad jurídica de los sujetos, el contrato de trabajo representa la sorprendente peculiaridad de elevar a uno de los contratantes y subordinar al otro, someterlo... a una disciplina completamente orientada a la mejora de las utilidades designada por los "funcionarios del capital". En un sistema económico como el nuestro, la dominación no tiene que ejercer una coerción peligrosa y costosa: la mediación de un conjunto de reglas aplicables a sujetos iguales (formalmente) y organizado alrededor de la técnica del contrato —y añadimos en todos sus aspectos sometida al derecho— le conviene —al sistema— infinitamente más"¹⁶.

IV. El ejercicio "regular" del poder de dirección: límites normativos y derechos de los trabajadores

El Tribunal Supremo señala en la Sentencia que comentamos, que "el derecho de dirección del empresario, ha de ser ejercido dentro de las normas jurídicas que regulan la relación de trabajo" (Fdo. Sexto in fine); esta forma de ejercicio de poder de dirección es denominado "uso regular" del mismo, término que en absoluto resulta novedoso, sino que venía siendo utilizado ya en diversos fallos anteriores por los tribunales¹⁷.

El primer límite dentro del cual ha de moverse el poder de dirección, es el propio contrato de trabajo: el trabajador se obliga "a realizar el trabajo convenido" o, en otros términos, "a realizar la prestación debida", según el contrato de trabajo. Comenzar señalando a este respecto que la regulación que sobre el tema ofrece el Estatuto de los Trabajadores es compleja, de un lado, porque aparecen referencias al mismo en diversidad de preceptos a todo lo largo del cuerpo legal (referencias directas se realizan *vr. gr.* Arts. 16.4, 20.1, 23 y 39, pero las indirectas son aún más numerosas); de otro lado, porque entre esa diversidad de preceptos, existen contradicciones de principio difíciles de solucionar. En definitiva, el E. T. no ofrece en absoluto una regulación estructurada y coherente en materia de "prestación debida", lo que ha conducido a un amplio y profundo debate doctrinal en la materia¹⁸.

Ha de partirse de que la obligación que, a través del contrato asume el trabajador, no es una prestación determinada en todos sus extremos, sino que precisa de una especificación a la que procede, en uso de su poder de dirección, el empresario (Arts. 20.1 y 16.4 E. T.). Ahora bien, parece claro que, a pesar de que el ordenamiento jurídico acepta la determinación "a posteriori"

de la prestación debida como algo en absoluto anormal, exige siempre que queden previamente establecidos los elementos o bases que permitan llevar a cabo esa determinación, no tolerando en absoluto que ello se deje al arbitrio de una de las partes del contrato¹⁹.

La doctrina civil señala que la regulación que ofrece el Ordenamiento Jurídico del contrato, está vertebrada en tres principios fundamentales: el de libertad contractual (Art. 1.255 C.c.), el de igualdad de las partes (Art. 1.256 C.c.), y en la fuerza vinculante de los contratos, como regla objetiva del cumplimiento. Entre estos tres principios, existe una interdependencia tan íntima, que la ausencia de cualquiera de ellos, determina la inexistencia del acto jurídico contractual: "El valor legal de la fuerza vinculante del contrato protege la situación de libertad de la persona frente a un comportamiento desigual de la otra parte. La protección de la libertad se produce dentro de las condiciones del principio de igualdad, conforme al cual, el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes"²⁰.

En definitiva, en base a los principios fundamentales que informan el derecho de la contratación, entre ellos y esencialmente el de igualdad, no puede dejarse la determinación de la prestación de trabajo debida por el trabajador, al arbitrio del empleador. Entiendo que, contra este principio, no puede aducirse, en modo alguno, que el principio de igualdad de los contratantes no sea principio fundamental en materia de contrato de trabajo; tanto en Derecho Civil, como en el de Trabajo, lo es, pero, tanto en uno como en otro, se viene entendiendo que el dogma de la autonomía de la voluntad entra en crisis en el momento en que, en ocasiones de forma especialmente clara, se constata la desigualdad real de los contratantes y se pretende la consecución del equilibrio mediante la protección del contratante débil²¹, lo que evidentemente ocurre en el caso del contrato de trabajo, como reconoce en diversas Sentencias el propio Tribunal Constitucional²², que, no obstante, ni excluye, no podría excluir, que el principio de igualdad sea básico en la regulación e interpretación del contrato de trabajo; lo que el Tribunal viene a decir es que, tratamientos normativos formalmente desiguales, no son contrarios a este principio constitucional, cuando su objetivo es razonable y entiendo que "es razonable" tratar de compensar desigualdades realmente constatadas, mediante tratamientos formalmente diferenciados son razonables y conformes, por tanto, al principio de igualdad, siempre que pretendan la protección del contratante débil, en este caso el trabajador; un tratamiento contrario, es decir, que pretenda una aún mayor consolidación de la posición de la "parte fuerte del contrato", en este caso el empleador y que viole el principio de igualdad formal, no resultaría constitucionalmente adaptada. Es necesario recordar aquí, que el principio de igualdad vincula a todos los poderes del Estado, tanto el legislativo, como el ejecutivo y el judicial.

Lo hasta aquí señalado debe tomarse en cuenta posteriormente, cuando tratamos el tema de la "presunción de licitud de las órdenes empresariales" que se desprende de la doctrina sentada por los tribunales en materia de obediencia debida²³, presunción que indudablemente refuerza la posición de la parte fuerte del contrato de trabajo.

La determinación o especificación de la genérica obligación de "puesta a disposición" que significa el contrato de trabajo para el trabajador, no se puede pues, dejar al arbitrio del empresario sino que, como se señaló anteriormente, viene delimitada por el contenido expreso del propio contrato en primer lugar, mediante la "clasificación profesional", es decir, "mediante la operación de incluir o proyectar una determinada función o cometido laboral del trabajador, en una categoría profesional previamente definida y establecida en una norma"²⁴. En definitiva la asignación de una determinada categoría profesional, marca la clase y extensión del trabajo pactado que el empresario no puede modificar arbitrariamente, sino de acuerdo a las normas y en las ocasiones, con los requisitos y condiciones reguladas en las mismas, dentro de cuyos límites ha de moverse necesariamente el poder de dirección. Lo hasta aquí señalado, llevaría a la conclusión de que significaría un uso "irregular" del poder de dirección de todo tipo de órdenes que, sin reunir los requisitos, forma y fuera de las circunstancias legalmente previstas, trataran de imponer al trabajador la realización de funciones no correspondientes a su categoría profesional que es el trabajo contractualmente pactado.

Sin embargo, tanto doctrina como jurisprudencia señalan que "El desarrollo del trabajo en la empresa, es concebido por la ley con una lógica flexibilidad que permite cubrir en cualquier supuesto las necesidades que surjan, no ocasionando rigidamente la actividad de cada trabajador según su categoría"²⁵. Se entiende que una interpretación adecuada del Art. 39 en relación con el 20.1 E.T. conduce a la conclusión de que el concepto de "categoría profesional" entendido en sentido estricto, ha dejado de ser el punto de referencia del objeto de la prestación debida ex contrato.

Los límites de la movilidad funcional, son los recogidos en la propia disposición: respeto de los derechos económicos y profesionales del trabajador, titulaciones académicas o profesionales y la pertenencia a determinado grupo profesional.

Respecto de este último límite, el grupo profesional, se plantean serios problemas de interpretación; la doctrina entiende que se trata de un concepto global, en absoluto confundible con el de categoría profesional, que tal y como viene entendido tanto en Ordenanzas laborales como en la propia normativa estatutaria, no podría actuar como límite de la movilidad funcional, pues ello significaría afirmar que todos los trabajadores están obligados a cumplir todas las tareas que puedan y sepan realizar²⁶. Se hace necesaria una mayor concreción en lo que respecta a la significación del concepto, operación que se reenvía a la negociación colectiva que, sin embargo, salvo raras excepciones no ha utilizado la posibilidad ofrecida²⁷; los convenios colectivos siguen anclados en los modelos tradicionales de clasificación profesional, dividiendo al personal en amplios grupos de "técnicos, administrativos o empujados y obreros"²⁸.

Ello ha obligado a la doctrina a realizar una interpretación del concepto "grupo profesional" en sentido reductivo, mas coherente con el resto de los preceptos que en el Estatuto de los Trabajadores se refieren a la prestación debida y a los límites del poder de dirección y de la movilidad funcional, utilizando para ello el resto de los límites recogidos en el propio Art. 39 E.T.,

es decir, las titulaciones académicas o profesionales y la equivalencia profesional, haciendo especial hincapié en este último, es decir, la necesidad de respetar los derechos profesionales del trabajador, derechos de otro lado reconocidos constitucionalmente y que "dibujan un último círculo concéntrico, el más reducido, delimitador básico de la prestación debida".²⁹

En definitiva, se entiende que la prestación debida (ex contrato) viene determinada por todas las funciones propias de la categoría profesional convenida, más aquéllas que se puedan considerar como profesionalmente equivalentes, entendiéndose que no pueden ser consideradas equivalentes las funciones encuadradas en una ocupación profesional diversa, en tanto no son comparables siquiera, las correspondientes en su totalidad a categorías profesionales diversas superiores o inferiores y ello por referencia al Art. 23 E. T., y en cualquier caso, las correspondientes a un grupo profesional distinto, concepto que actúa como límite absolutamente infranqueable tanto en materia de movilidad funcional como de "ius variandi"³⁰. Asimismo estarán comprendidas en la prestación debida, las funciones exigidas por los usos profesionales del sector económico de que se trate.³¹

Parece evidente que la nueva regulación que ofrece el Estatuto en materia de prestación debida, interpretada en los términos expuestos, reconoce a nivel normativo una mayor flexibilidad en la utilización de la mano de obra ampliando, de otro lado, de forma realista, sus límites³² a pesar de lo cual, tanto las Ordenanzas laborales como, más específicamente y desde luego más inexplícitamente, los convenios colectivos, han extendido más aún los poderes empresariales de determinación de la prestación, en ocasiones como comprobamos, de forma manifiestamente ilegal otras de dudosa legalidad.

Partiendo del principio de que, todas las cuestiones que se refieren a la organización de la empresa y la marcha de la producción, en otros términos el poder de dirección, son negociables en virtud del Art. 85 E. T., no siendo obstativo para ello el principio de libertad de empresa recogido en el Art. 38 Constitución Española³³, los convenios firmados en los últimos años establecen en diversidad de ocasiones previsiones en la materia.

Suelen contener una cláusula general en que se hace constar que la organización del trabajo en la empresa, es facultad y responsabilidad de la dirección de la misma, con arreglo a lo dispuesto en la Ley, en propio convenio, y a veces, con conocimiento o información a los representantes legales de los trabajadores; en ocasiones, a esta cláusula, se añade una coletilla en virtud de la cual se especifica que el trabajador "está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría"³⁴.

En concreto respecto a la "movilidad funcional" (Art. 23 E. T.)³⁵, en muchos de ellos la materia se remite expresamente a la regulación estatutaria³⁶ mientras otras veces simplemente se recogen en sus propios términos las disposiciones del precepto³⁷. En algún caso se remite sólo parcialmente, para el supuesto de desempeño de funciones correspondientes a categoría superior, sin regular de forma alguna el supuesto contrario³⁸; ello puede hacer pensar en una implícita prohibición de la situación contraria, es decir, el mandato de realización de funciones correspondientes a categoría inferior lo que, a mi

modo de ver, sería totalmente legal, en tanto significa una condición más favorable para el trabajador que la contenida en la norma superior; otras veces se regula de forma específica este último supuesto, remitiendo el contrario a la normativa legal³⁹.

En aquellos convenios colectivos en que se regula específicamente el supuesto de realización de funciones de categoría superior, se establecen casi siempre condiciones más favorables para el trabajador, que las recogidas en el Art. 23 E. T., *vr. gr.* se exigen motivaciones o causas, más o menos generales (como necesidades de la empresa) para que el empresario pueda utilizar esta posibilidad, por tanto significan una limitación para el poder patronal inexistente en el E. T.⁴⁰; otras veces, se establecen plazos para la solicitud de reasignación inferiores a los seis meses durante un año u ocho durante dos años⁴¹ previendo incluso la promoción automática una vez transcurrido el plazo establecido, con o sin necesidad de previa demostración de poseer los conocimientos necesarios para desarrollar el puesto solicitado y cuyas funciones venían siendo realizadas⁴² (normalmente salvo supuestos de sustitución); en ocasiones se establecen conjuntamente la disminución del plazo y la promoción automática transcurrido el mismo⁴³.

De los convenios colectivos examinados, que son todos los de ámbito provincial e interprovincial firmados en el año 1985, sólo en uno de ellos se vulnera lo señalado en el Estatuto en este supuesto de "ius variandi in melius"⁴⁴. Por el contrario, es escaso el número de convenios colectivos que regulan específicamente el caso de "ius variandi in peius" (realización de funciones de categoría inferior) de forma más favorable para el trabajador que la establecida en el Estatuto; en escasos supuestos se agravan las causas o se limitan los supuestos en que es posible recurrir a esta posibilidad, se establecen plazos máximos aceptables en los términos del estatuto o, incluso se regula de manera similar⁴⁵.

En la mayoría de los casos en que se regula esta materia, o bien se relajaban los límites establecidos en el Estatuto⁴⁶ por lo que respecta a las características de la situación que permite ejercitar el "ius variandi" (perentoria o imprevisible) haciendo referencia a meras "necesidades organizativas" o "necesidades de la empresa"⁴⁷ que a veces se exige que sean "auténticas" o "demostradas"⁴⁸, se crean nuevas causas que legitiman el uso de aquel poder⁴⁹ o se imponen plazos excesivamente largos para que pueda apreciarse la "perentoriedad" o la imposibilidad de utilizar otros medios más respetuosos con los derechos de los trabajadores y con el propio contrato de trabajo⁵⁰.

Algunos convenios, recogen una cláusula general, por la que se obliga (o mejor, se intenta obligar) al trabajador a realizar "todas las funciones que le ordene la empresa, aunque correspondan a categorías distintas de la pactada, siempre que estén relacionadas con el trabajo de la empresa y no signifiquen vejación o abuso de poder, en aras a una mayor eficacia empresarial y en beneficio de todos"⁵¹ con el único límite y no siempre establecido, de no reiterar la orden con el mismo trabajador, o con el requisito previo de informar a los representantes de los trabajadores⁵².

Sólo en algún supuesto aislado, la regulación convencional en materia de "ius variandi in peius" es favorable para los trabajadores *vr. gr.* en el Conve-

nio colectivo de hostelería de Las Palmas, Art. 39³³ se señala que tanto en el caso en que sean encomendadas tareas de categoría superior, como si ocurre todo lo contrario, es decir, se ordena la realización de funciones correspondientes a categoría inferior "la opción —sobre realizarlas o no— corresponde al trabajador, no pudiendo ser sancionado en caso de negarse a realizar trabajos distintos a los correspondientes a su categoría profesional —pactada—".

A la vista de los datos expuestos, resulta evidente que no son ni mucho menos escasas las irregularidades e incluso, flagrantes ilegalidades que existen en la regulación convencional en materia de poder de dirección y *ius variandi* cuestión que *yá* ponía de manifiesto la doctrina en 1983 respecto de los convenios firmados en los años 1980 al 1982³⁴.

Todas aquellas cláusulas de convenios colectivos, que contengan límites al poder patronal menos favorables para el trabajador que los fijados en la norma superior y mínima, es decir, el Estatuto de los Trabajadores tal como han sido interpretados anteriormente, resultan ilegales por obra del principio de jerarquía normativa y de norma mínima. Ambos obligan a un escrupuloso e inexcusable respeto de los límites fijados legalmente a las facultades de organización y dirección del trabajo en la empresa "sin posibilidad de reducir su valor o aplicación, a través de derogaciones ilícitas por las normas sectoriales o el acuerdo entre las partes"³⁵.

En otras palabras, es ilegal toda cláusula de convenio colectivo que establezca circunstancias diversas a las "perentorias o imprevisibles" contempladas en el Estatuto de los Trabajadores, para facultar al empresario a encomendar funciones no correspondientes a las convenidas, las equivalentes a estas o las exigidas por los usos profesionales, facilitando al empresario el recurso a "*ius variandi in peius*", por lo que ello conlleva de vulneración de los derechos profesionales del trabajador y a veces incluso los económicos.

Es asimismo ilegal, o al menos de dudosa legalidad, la fijación de plazos excesivamente largos dentro de los cuales se faculta al empresario a variar "*ius peius*" las funciones pactadas, en tanto el E. T. exige que los problemas o situaciones a solucionar mediante el recurso a esta medida sean "perentorias o imprevisibles" lo que a mi modo de ver significa imposibilidad de cubrir las necesidades planteadas, de otra forma menos traumática para el trabajador y más respetuosa con el principio "Pacta sunt servanda", de tal manera que, cuando esta imposibilidad desaparece y se hace factible el recurso a otro tipo de soluciones alternativas más adecuadas y respetuosas respecto de la profesionalidad del trabajador, estas deben ser adoptadas. No parece necesario insistir en que, la flexibilización del recurso a la contratación temporal operada por la reciente normativa laboral, puede ofrecer soluciones idóneas para estos supuestos. La fijación de plazos como los señalados de hasta tres y cuatro meses o incluso, como en algún supuesto recoger el Art. 15 E. T. en sus propios términos como causa y plazos de utilización de "*ius variandi in peius*", no parece responder en absoluto al objetivo que persigue la institución que evidentemente no es solucionar necesidades "transitorias" o "temporales" sino cuando estas son, insistentes, "perentorias" o "imprevisibles".

Lo que no es de recibo en ningún caso, es intentar convertir vía negociación colectiva al trabajador en un "todo terreno" (en terminología acuñada por la

doctrina) obligado a obedecer todo tipo de órdenes de realización de funciones sean cual sean el grupo o la categoría a la que pertenezcan, evidentemente distintas de la pactada, como tampoco sería aceptable establecer un procedimiento de traslado menos favorable o garantista para el trabajador del previsto en el Estatuto o un período superior al año para el "desplazamiento", lo que es de señalar no ocurre en ninguno de los convenios analizados, los cuales en materia de movilidad geográfica, respetan escrupulosamente la normativa legal o incluso la mejoran.

Entiendo, en definitiva, que como consecuencia de los principios de jerarquía normativa y norma mínima (Art. 3.3 E. T.) la "regularidad" del ejercicio del poder patronal de dirección, no podría tomar como referencia los límites convencionales cuando, como ocurre en muchas ocasiones, estos resultan menos favorables para los trabajadores que los contenidos en el Estatuto³⁶, de tal manera que el empresario realizará un uso "irregular" de su poder de dirección, cuando, aun actuando dentro de los límites contenidos en el convenio colectivo de aplicación, vulnerase los más favorables recogidos en el Estatuto de los Trabajadores en la materia.

El segundo de los límites al poder patronal a que hace referencia la Sentencia que comentamos de 7-II-1986 viene constituida por los que denomina "derechos irrenunciables del trabajador" haciendo específica referencia a "la inmovilidad en su puesto de trabajo" y al derecho de vacaciones (Arts. 40.1 y 38.1 E. T. respectivamente); evidentemente no son estos los únicos derechos irrenunciables: el Estatuto reconoce en su Sección 2.ª, Capítulo II toda una serie de ellos, como el de no discriminación en las relaciones laborales (Art. 17), inviolabilidad de la persona del trabajador, o en otras palabras derecho al trato digno y respeto de la intimidad (Art. 18), derecho a la integridad física (Art. 19) y en la Sección 3.ª el derecho a la formación y promoción profesionales y en general, todos los recogidos en el Art. 4 E. T. que se corresponden con toda una serie de límites a los poderes patronales, cuyo ejercicio no puede suponer, en modo alguno, violación de los mismos; es preciso tener en cuenta a este respecto el principio de "indisponibilidad" o "irrenunciabilidad" de los derechos establecidos en el Art. 3.5 E. T.

Este límite, no es de novedoso reconocimiento ni para la doctrina que viene reiteradamente repitiéndolo³⁷ ni en la jurisprudencia, que viene reconociéndolo en diversidad de fallos³⁸ por lo que no insistiremos más en él, salvo subrayar lo tajante de la dicción del Tribunal Supremo en el Fundamento sexto de la Sentencia, al señalar la imposibilidad de que los poderes patronales violen derechos reconocidos a los trabajadores en las normas y, por tanto, la "irregularidad" (ilegalidad) de las órdenes que signifiquen una violación de los mismos.

V. La obediencia debida: límites

La Sentencia 7-II-1986 que venimos comentando, señala en su Fundamento Tercero lo que sigue: "b) el trabajador, debe obedecer las decisiones del empresario que se encuentren dentro del marco del ejercicio regular de sus funciones directivas, e incluso debe cumplirlas en el supuesto de que las considere

desacertadas o incorrectas, pues las ha de acatar para no incurrir en indisciplina o desobediencia sancionable con el despedido, sin perjuicio de que pueda utilizar los medios legales procedentes contra ellas ante los órganos y por el cauce que corresponda; c) se exceptúa de este deber de obediencia cuando las órdenes del empresario afecten a derechos irrenunciables del trabajador, al ser **zonablemente justificadas las negativas a obedecer la orden de la empresa.**

El Tribunal, en otras palabras, afirma el deber de obediencia que corresponde al trabajador señalando al tiempo las condiciones y límites del mismo y la posibilidad de la sanción por su incumplimiento, es decir, de los actos de indisciplina y desobediencia.

El primer problema que se plantea es el del concepto de "desobediencia", sobre el cual la jurisprudencia no ha sido, ni es, excesivamente clara. El Tribunal Central de Trabajo, distingue entre dos conceptos a los que considera diversos: el de "desobediencia" y el de "indisciplina", calificando al primero como "incumplimiento sin perjuicio grave ni actitud jactanciosa, adoptada frente a un mandato no arbitrario, fundado y legítimo", ligando exclusivamente a esta última la sanción de despedido (S. 16-Junio-1983 Ref. 5.735).

El Tribunal Supremo, por su parte, no diferencia tan claramente entre un concepto y otro, hablando solamente de desobediencia sancionable con despidos y otros niveles de incumplimiento de la obligación también sancionables, pero con medidas disciplinarias más leves. En S. 19-Junio-1982 (Ref. 3.942) señala que la primera "es una actitud de incumplimiento mantenida de resistencia terminante al cumplimiento de órdenes emanadas del empresario, en el ejercicio normal y regular de sus facultades de dirección... así como os-tentar la suficiente gravedad trascendencia e injustificación"⁵⁹.

Parece que haciendo abstracción de la denominación que se otorgue al incumplimiento sancionable con despedido, en uno y otro caso, los problemas más importantes que se plantean son dos: el primero si "el daño grave a la empresa" es requisito para la existencia de desobediencia (como parece señalar la sentencia del Tribunal Central) o bien es solamente una circunstancia agravante o atenuante de la misma (como parece indicar la sentencia del Tribunal Supremo) cuestión difícil de solucionar de forma determinante, por existir doctrina jurisprudencial en ambos sentidos⁶⁰.

El segundo problema viene constituido por la necesidad o no de reiteración que, por el contrario, parece ser requisito "ad sustantiam" exigido por el Tribunal Supremo, al que en absoluto hace referencia al Tribunal Central. Este Tribunal, mientras que *vr. gr.* para las causas recogidas en los apartados 2.ª, 2.ª, 2.ª, 2.ª, 2.ª, 2.ª se exige expresamente la "habitualidad", se puede entender que un solo acto de incumplimiento, suficientemente grave, puede ser causa de despedido, en definitiva, que a falta de mayor especificación al respecto por la norma y de la clarificación jurisprudencial, tanto el perjuicio de la empresa como la reiteración, deben considerarse como meros agravantes o atenuantes de la gravedad del incumplimiento, siendo precisamente esta característica, la gravedad, exigida estatutariamente (Art. 54.1), la única relevante para calificar

la desobediencia como sancionable o no con despedido. La exigencia de suficiente gravedad es, además, característica común exigida en todas las Sentencias analizadas en la materia⁶¹.

A tenor de lo hasta aquí señalado, se podría definir la desobediencia como "negativa grave y culpable del trabajador a cumplir las órdenes del empresario dadas dentro de los límites del contrato de trabajo"⁶², o bien, incumplimiento grave y culpable de los mandatos empresariales dados en "uso regular de su poder de dirección (en sentido amplio)".

Ambos conceptos hacen referencia directa al tema de los "límites del uso regular del poder de dirección", tal como fue expuesto anteriormente y condecoración que, desde aquí apuntamos, coinciden exactamente con aquéllos. La afirmación de que el trabajador está obligado a obedecer las órdenes emanadas del empresario en "uso regular" de su poder de dirección, está normalmente recogida en los Arts. 5.º y 20.2 E.T. y establecida en reiterada jurisprudencia tanto del T.C.T. como del T.S.⁶³ Sin embargo, la consecuencia coherente y directa de esta afirmación, es decir, la de que el trabajador no tiene por qué obedecer las órdenes del empresario que signifiquen un uso "irregular" del poder de dirección, sigue sin ser admitida en toda su integridad por la jurisprudencia, a pesar de que hace ya tiempo viene siendo defendida por la mejor y más numerosa doctrina⁶⁴. No son ni mucho menos escasas, las sentencias tanto del Tribunal Supremo, como del Central, que repiten en los términos más tradicionales el principio "solve et repete", aunque es de reconocer que en la mayoría de las ocasiones, entrando previamente a examinar el fondo del asunto, es decir, la "regularidad" de la orden desobedecida. En diversidad de sentencias se contiene la afirmación de que "si un trabajador cree ilegítima una orden, la debe cumplir, sin perjuicio de formular después la oportuna denuncia ante la autoridad competente, siéndole solo válido rehusar su cumplimiento en el caso de que éste puede depararle un perjuicio irreparable o un grave daño para su integridad personal"⁶⁵.

En la mayoría de los casos, se mantiene asimismo en los términos más tradicionales, el denominado "ius resistitiae" de los trabajadores: el "riesgo inminente de la seguridad personal" o "la peligrosidad objetiva"⁶⁶, la vejación o indignidad⁶⁷, la "manifestación de ilegalidad"⁶⁸, la orden de realización de actos ilícitos inmorales o prohibidos⁶⁹, y estos entendidos en sentido absolutamente restrictivo⁷⁰, constituyen razones por las que el trabajador puede negarse a obedecer legítimamente determinada orden empresarial.

Reiterar una vez más lo insostenible del principio "solve et repete", tantas veces demostrado por la doctrina que señala que mantenerlo, en el terreno dogmático, significa desconocer la propia noción de desobediencia elaborada por la jurisprudencia, reftrendada por recientes fallos y expuesta anteriormente y en el terreno práctico, significa reducir a dos las opciones del trabajador frente a una orden "irregular": la aquiescencia o acatamiento y el desistimiento del contrato. "Además de olvidar que quien se arriesga ante la no observancia del mandato empresarial, es el propio trabajador, sometido en última instancia a una sentencia adversa de despedido procedente, por expreso reconocimiento de la licitud de la orden"⁷¹.

Este principio parte de una concepción de la empresa absolutamente desafiada a partir, sobre todo, de la promulgación de la Constitución española de 1978 y del Estatuto de los trabajadores⁷². Tal como viene siendo recogido en la jurisprudencia de los últimos años, si bien significa un cierto progreso respecto de la forma en que se recogía en momentos anteriores⁷³, en tanto parte de una presunción "iuris tantum" de legitimidad de la orden que exige ciertamente entrar a dilucidar el fondo del asunto, es decir, si la orden era realmente "regular" o no, sigue fuertemente anclada en el viejo principio de obediencia absoluta y ciega, frente al concepto de obediencia justa o debida⁷⁴, como apuntamos en su momento absolutamente incompatible con una estructura contractual, como la de la relación laboral⁷⁵. La presunción de legitimidad de las decisiones de una de las partes del contrato, es contraria al principio de igualdad, pilar básico de la ordenación jurídica contractual⁷⁶, ya que el efecto querido o no de la misma, en general del principio "solve et repete", es dejar, de hecho, en manos de una de las partes del contrato, precisamente la parte fuerte del mismo, la determinación de la prestación (el cumplimiento de los contratos), en tanto sea cual sea el contenido de determinada orden en materia de condiciones de trabajo, ésta debe ser obedecida por el trabajador; la posterior reclamación, la mayor parte de las veces, será incapaz de anular a tiempo y suficientemente dicho efecto.

En otras palabras, si el fundamento del poder de dirección es el contrato y sus límites los legalmente impuestos, cualquier orden dada por el empresario en uso de ese poder tiene necesariamente que estar dentro de esos límites, de tal manera que cualquier mandato que los sobrepase, carece de fundamento y, por tanto, no tiene la virtualidad de hacer surgir la obligación de obedecer (que, asimismo, se debe ex contrato), excepción hecha claro está del poder de modificación temporal del mismo ex "ius variandi" y dentro de los límites legales de éste⁷⁷. Los tribunales, a través del principio solve et repete, hacen surgir una obligación para el trabajador, que carece de fundamento alguno, operación, de otro lado, contraria a todos los principios que rigen el derecho de obligaciones y contratos, insostenible desde el principio de igualdad y contradictoria con la afirmación legal (y asumida por el propio tribunal) de que sólo el ejercicio "regular" del poder de dirección puede hacer nacer la obligación de obedecer.

DESPAX señala que la jurisprudencia francesa admite el "ius resistentiæ" en supuestos de órdenes de realización de actos ilícitos, delictivos o inmora-les, con intención vejatoria y en caso de orden ilícita o ilegal; a este respecto (irregularidad de la orden por ilegalidad), señala que la jurisprudencia niega al empresario la posibilidad de dar órdenes contrarias a la ley o que lesionen derechos concebidos por ésta a los asalariados, de tal manera que, señala, no existe desobediencia, porque no hay obligación de obedecer, cuando la orden puede ser calificada de "abusiva": el asalariado puede rehusar el cumplimiento de una orden ilícita, inmoral o no conforme con las previsiones contractuales, sin que le pueda ser imputada una falta de subordinación⁷⁸.

La sentencia que venimos analizando parece romper con el principio "solve et repete", cuestión que no resulta absolutamente nueva, puesto que ya en algunos fallos anteriores, sobre todo el Tribunal Supremo⁷⁹, puede activarse

esta ruptura, pero entendemos que no con la claridad y en los términos en que se realiza aquí; en ninguna de las Sentencias analizadas se apela expresamente a que, en determinados supuestos, la desobediencia del trabajador signifique "un uso de sus derechos legítimos"; se habla más bien de que no constituye una infracción sancionable con despido, o bien, se señala que en supuestos de uso irregular del poder patronal, el deber general de obediencia "queda debilitado", pudiendo el trabajador "desobedecer legítimamente las órdenes, sin incurrir en infracción".

El Tribunal sienta, en el Fundamento que analizamos y al lado del deber general de obediencia a las órdenes regulares, el principio de que el trabajador debe cumplir las órdenes recibidas incluso si las considera "desacertadas o incorrectas". Los términos utilizados y el contexto en que se encuentran, parece referirse más a juicios de "oportunidad" que de "legalidad". En otras palabras, parecen señalar que el trabajador no puede juzgar lo "acertado" o "desacertado" de la orden o lo correcto de acuerdo con el momento o el objetivo del plan de producción de la empresa, lo que no es óbice para que pueda juzgar de su adecuación o no a las normas legales. Nótese la diferencia con la terminología utilizada en supuestos anteriores, en que se veía claramente la posibilidad de juzgar sobre la legalidad de la orden, su "legitimidad"⁸⁰, "improcedencia"⁸¹, "justicia" y "legalidad"⁸².

Lo que parece querer reafirmar el Tribunal es que el juicio de oportunidad, corresponde al empresario en exclusiva, mientras que el de legalidad o irregularidad corresponde también al trabajador, como de otra parte venía siendo reconocido por la doctrina⁸³. De otro lado, no cabría la interpretación contraria, salvo que existiera contradicción en la propia Sentencia, ya que ésta, en su Fundamento Tercero punto c), en que se establecen las causas de "ius resistentiæ", hace referencia expresa a la ilegalidad de la orden, para establecer la cual, es preciso un previo juicio de parte del trabajador, tras el cual y apreciada su existencia, el trabajador "utiliza" su "legítimo derecho" a desobedecer, arriesgándose, eso sí, en caso de error en su apreciación, a que le sea imputada una sanción que puede llegar al despido.

Una vez establecidos los límites de la obediencia debida, la Sentencia pasa a ejemplificar los supuestos de "uso irregular" del poder, es decir, los supuestos en que las órdenes empresariales no tienen que ser obedecidas por no concurrir el requisito de regularidad que hace surgir la obligación de obediencia; en otras palabras, las causas de "ius resistentiæ".

En primer lugar, exceptúa del deber de obediencia "las órdenes del empresario que afecten a derechos irrenunciables del trabajador". No parece este lugar idóneo para analizar a fondo cuáles serían estos derechos irrenunciables, respecto de los cuales se excluye absolutamente la disponibilidad (Art. 3.5 E.T.)⁸⁴, como ya señalamos en su momento, esta causa de "ius resistentiæ" venía siendo reconocida anteriormente⁸⁵.

Como segunda causa de excepción de la obligación de obedecer, la Sentencia recoge el supuesto en que las órdenes sean "illegales" y es precisamente aquí donde se plantea un mayor problema de interpretación, en tanto es necesario diferenciar el término "ilegalidad" a que se refiere el fallo, de la "manifestación de ilegalidad", tal como venía siendo entendida en fallos anteriores.

Hace ya algún tiempo, la jurisprudencia venía aceptando la "ilegalidad" de la orden como causa del "ius resistendae", pero en términos excesivamente restrictivos: *vr. gr.* para supuestos de modificaciones que requirieran autorización administrativa previa y ésta no se ha solicitado o se ha denegado, cuando existe expresa declaración o resolución de la autoridad laboral o judicial de la ilicitud de la orden. En definitiva, para que la ilegalidad se convirtiera en causa de "ius resistendae" se exigía que implicase una transgresión grave y manifiesta de la legalidad⁸⁶, es claro que también se entienden ilegales las órdenes de realización de actos ilícitos o inmorales⁸⁷.

Es de reconocer que en los últimos años se aprecia una tendencia más o menos clara a interpretar de forma menos restrictiva o más amplia esta causa⁸⁸, de todas formas, y como afirma el propio Tribunal, "si la ilegalidad es dudosa y no produce perjuicio, vejación o riesgo cumplirla, debe cumplirse y luego reclamarse"⁸⁹.

Es evidente el cambio de tendencia que significan los términos y el contexto en que la sentencia recoge el "ius resistendae" por causa de ilegalidad de la orden y ello, sobre todo, porque aparte de no referirse en absoluto a la gravedad o trascendencia de la misma, el hecho es que aplica este principio a un supuesto de orden formalmente legal, pero abusiva. En definitiva, no sólo no se exige tipo alguno de requisito o circunstancia que agrave la ilegalidad, para que se convirtiera en causa de "ius resistendae", sino que incluso ni se exige que la ilegalidad sea formal.

En base a lo hasta aquí señalado, entiendo que el Tribunal identifica "ilegalidad" con "irregularidad" en sentido amplio, incluyendo en ella los supuestos de órdenes abusivas, convirtiendo así toda "irregularidad" en la orden empresarial en causa de "ius resistendae".

En conclusión, cualquier orden empresarial que viole normas o límites normativamente impuestos, o signifique un uso abusivo del poder patronal, aunque formalmente los respete, puede ser legítimamente desobedecida por el trabajador.

La tercera causa que se admite como fundamento del "ius resistendae" es la concurrencia de "circunstancias de peligrosidad". La jurisprudencia venía anteriormente aceptando "el supuesto en que se pretenda evitar un daño grave e irreparable, suponga un grave riesgo personal o exista imposibilidad por razones personales del trabajador asignado, o por el tipo de tarea encomendada para cumplir la orden", como causa de desobediencia legítima pero, en opinión de la doctrina, "se trata de una situación que, por las condiciones que deben concurrir, según la propia doctrina jurisprudencial, se hace en la práctica irrealizable"⁹⁰.

La jurisprudencia venía exigiendo "la existencia objetiva de riesgo, de forma tal que no basta la creencia subjetiva del trabajador, no referendada por la realidad del riesgo (doctrina del riesgo objetivo); la gravedad del mismo, en cuanto que ha de alcanzar la intensidad suficiente para poner en peligro la integridad psicológica del trabajador... que sea riesgo distinto al que comporta forzosamente el desempeño de la profesión, que de ser evitable, no se hayan adoptado los mecanismos necesarios para ello, con infracción de las normas de seguridad existentes, finalmente, que el trabajador haya comunicado su decisión motivadamente al empleador"⁹¹.

Parece que los términos "circunstancias de peligrosidad" indican una interpretación más amplia que la anteriormente mantenida, pero nada en la Sentencia ofrece argumentos más contundentes para afirmarlo de manera tajante.

Respecto de las que la doctrina define como "imposibilidad por razones del trabajador asignado, por el tipo de tarea encomendada", como causa de "ius resistendae", a la que la Sentencia que comentamos no hace referencia directa, podría incluirse dentro de las que la misma denomina "otras causas análogas que razonablemente justifiquen la negativa a obedecer las órdenes de la empresa". Con esta causa parece hacerse referencia al denominado "ius variandi in melius", supuesto para el que la normativa estatutaria no prevé límites, aunque, como ya señalamos, la negociación colectiva pretende colmar esta laguna de alguna forma, normalmente más favorable para el trabajador en tanto se exigen causas que fundamenten este tipo de modificación del contenido del contrato, se imponen plazos más cortos que los estatutariamente previstos como máximos in reclusión, o incluso, la promoción automática.

La doctrina estima que, dado que la promoción en el trabajo es un derecho y no un deber, la normativa estatutaria e incluso la convencional, deben complementarse por el Art. 64 I. C.T. 1944, que se estima vigente, de tal manera que el empresario ostenta la facultad de destinar temporalmente al trabajador a funciones de categoría superior (o incluso simplemente diversa, aunque equivalente, haciendo así referencia al "ius variandi lateral") temporalmente, por necesidad urgente de prevenir grandes males inminentes o remediar accidentes sufridos⁹².

Esta interpretación llevaría, sin embargo, a la paradójica situación de que resultaría más difícil para el empresario encomendar tareas de categoría superior (a mi modo de ver más favorables para el trabajador en tanto implican temporalmente un incremento salarial) o incluso de categoría equivalente, que ordenar la realización de funciones de categoría inferior (situación evidentemente desfavorable para el trabajador).

Parece que la jurisprudencia no se ha hecho eco de esta opinión doctrinal, en tanto en ningún supuesto de "ius variandi in melius" ni "lateral" se ha pasado a analizar la legalidad (en sentido de adaptación a los límites fijados por la norma) de órdenes que implicaban la realización de funciones correspondientes a categoría superior o equivalente, al menos en los últimos años; por el contrario, realizan una interpretación restrictiva de la "imposibilidad de realización de la tarea encomendada por razones del trabajador", exigiendo que esta imposibilidad sea objetiva para que exista desobediencia legítima por esta causa.

Los tribunales afirman tajantemente que "la valoración subjetiva de la incapacidad para realizar determinada tarea (correspondiente a categoría superior) es insuficiente; el trabajador debe intentarlo, previa exoneración de toda responsabilidad profesional, si la tarea resulta de complejidad desproporcionada a los conocimientos exigibles para el desempeño de...". La categoría convenida⁹³, con más razón aún cuando la tarea encomendada resulta de categoría equivalente⁹⁴ o incluso propios de la categoría convenida, pero no habrían sido realizadas hasta el momento por su complejidad⁹⁵.

Dentro de las "otras causas análogas que razonablemente justifiquen la negativa a obedecer", la jurisprudencia anterior venía aceptando la intención vejatoria de la orden ("cuando las órdenes sólo tienden a vejarse u ofender al trabajador") y la denominada desobediencia técnica, esto es, "cuando en su puesto de órdenes dadas a personal altamente cualificado, por los conocimientos técnicos del propio trabajador, éste entiende que, de cumplirse, se podrían producir consecuencias dañosas para la propia empresa o para terceros"⁹⁶. Respecto de ambas causas, a las que se refiere la Sentencia de forma genérica, señalar solamente la importancia de la diferencia entre órdenes "discriminatorias" y "vejatorias", tanto porque significan la violación de derechos diferentes, las primeras el de igualdad, las segundas el de trato digno y respeto de la persona del trabajador, como por los efectos que se anudan a cada uno de estos tipos de órdenes, las primeras nulas de pleno derecho por obra del Art. 17 E.T., carácter que no se puede predicar de las segundas⁹⁷. En cualquier caso, ambos supuestos significan violación de derechos de los trabajadores, por lo que estimo resultan ineludibles en ese apartado.

La amplia dicción de la Sentencia permite interpretar que no solamente las señaladas constituyen causas de "ius resistentiae", cualquier otro motivo razonable podría admitirse, aunque, claro está, siempre cabe la posibilidad de que "a posteriori" se aprecie la irrazonabilidad o insuficiente gravedad de la causa alegada, corriendo el trabajador el riesgo de ser sancionado incluso con despido.

En cualquier caso, y sea cual sea la causa alegada, la jurisprudencia exige que en el momento en que el trabajador decide desobedecer determinada orden, exprese la razón que justifique o haga comprensible esa negativa y, además, debe probarla, pues "el que recibe una orden y se niega a cumplirla sin más, comete una infracción sancionable con despido"⁹⁸.

VI. Conclusiones

La S.T. Supremo 7-III-1986, significa un importante cambio de tendencia en materia de límites del poder empresarial y de obediencia justa o debida o mejor, consolidada de forma más clara, una tendencia ya apuntada, a veces muy tímidamente, hacia la tan doctrinalmente desusada desaparición del principio "solve et repete", tal como venía siendo mantenido por la jurisprudencia más clásica: consagra definitivamente el "ius resistentiae" como "legítimo derecho" de los trabajadores ante un uso irregular del poder patronal, dotando a este derecho de una interpretación mucho más amplia que la reflejada en fallos anteriores.

Esta tendencia se viene recogiendo, en términos tajantes, por los tribunales inferiores (Magistraturas de Trabajo). A este respecto resulta significativa una Sentencia de la Magistratura de Trabajo n.º 18 de Madrid de 12-Junio-1985⁹⁹, cuyos términos reflejamos a continuación: "...ha de advertirse que en un orden constitucional que proclama como principio esencial el de igualdad ante la Ley, no cabe ya la vieja teoría que exigía al trabajador el cumplimiento a todo trance de la orden empresarial, al margen de su legalidad o ilegali-

dad, cuya crítica se le negaba al trabajador, so pena de desobediencia, sin perjuicio de la posible ulterior reclamación frente a la misma, lo que implica la atribución de partida el empresario una autoridad y al trabajador una situación de sumisión que pugnan con aquel principio. Desde él, no cabe más su subordinación del empresario y subordinación del trabajador, que la que resulta de los términos del contrato dentro del marco de la ley, esto es, que la resultante de un previo acto de libertad del trabajador al someterse a la disciplina de la empresa, que no implica sumisión personal, sino encuadramiento funcional en un orden definido por el contrato y por la ley, y que no da al empresario el prius de anterioridad del que partía la vieja e inaceptable teoría referida. El cambio de concepción viene obligado por el propio texto literal del Art. 5.º de la LET, que, al definir el deber del trabajador relativo a la facultad de dirección del empresario, exige en cuanto a ésta "su ejercicio regular", por lo que no cabe un ejercicio irregular de esas facultades que vincule en ningún sentido al trabajador, ni le someta a riesgo de una falta de desobediencia si la orden no se cumple; independientemente de que si la orden es ajustada a derecho y se incumple, el trabajador deba responder de su desobediencia, entonces sí existente".

NOTAS

1. "...En el segundo caso, a un segundo traslado equivale el nuevo destino asignado por la empresa al demandante, de sumarse el tiempo de duración de un año señalado por ella, con el tiempo de desplazamiento realizado a Asturias en el año 1984 y los desplazamientos a Indonesia en el año 1983, dándose una duración que excede al año que para ello autoriza el Art. 40.3 del E.T."
2. La referencia literal en la Sentencia se hace al Art. 38.5.º, apartado que no existe en el precepto, por lo que debe tratarse de una errata.
3. Ver sobre el tema en general DIEZ PICAZO-GULLÓN, "Sistema de Derecho Civil", Vol. II, Tecnos, Madrid 1983, págs. 119 ss.; BATLLE VAZQUEZ, "Comentarios al Art. 7 del Código Civil", en "Comentarios al Código Civil y Compilaciones Forales", Tomo 1.º, págs. 116 ss.; EDERSA, Madrid, 1978; MARTINEZ CALCERRADA, "La buena fe y el abuso de derecho", R.D.P. 1979, págs. 413 ss.; CASTRO LUCINI, "Algunas consideraciones sobre la buena fe en la obra del Profesor Federico de Castro", A.D.C. 1983, págs. 1.227 ss.; MARTIN BERNAL, "Algunas consideraciones valorativas en materia del abuso de derecho", A.D.C. 1979, págs. 437 ss. Para el Derecho del Trabajo, en particular MONTROYA MELGAR, "Control y dirección de la actividad laboral", en "Comentarios a las leyes laborales: el Estatuto de los Trabajadores", Tomo V.E.D.P., Madrid 1985, págs. 129 y ss.; IGLESIAS CABERO, "El abuso de derecho de la jurisprudencia laboral", Ac. lab. n.º 52, 1985; importantes en esta materia son las sentencias del Tribunal Constitucional citadas por MONTROYA, GALIANA, GARCIA ABELLAN, SEMPERE, "Las Sentencias laborales del Tribunal Constitucional", Tecnos, Madrid, 1984, págs. 86 ss.
4. S.T.C.T. 13-IV-1983, Ref. Art. 3.092; 22-II-1983, Ref. 1.456; S.T.S. 8-VI-1982, Ref. Art. 3.942; 23-IX-1982, Ref. 5.266; 15-X-1982, Ref. 6.173; que cita a su vez anteriores de 10-XII-1980, Ref. 4.489; 20-V-1980, Ref. 2.210; 23-XI-1982, Ref. 6.873.

5. La confusión viene inducida por la expresión del Tribunal respecto de la necesidad de que el empresario dé órdenes "adecuadas y concordes con el mejor servicio de la empresa", que, en principio, parece hacer referencia a unos intereses de la empresa distintos de los del empresario, puesta esta cuestión en relación con lo señalado en el Fundamento Sexto in fine, respecto del carácter de "función social" del ejercicio del poder de dirección. En otras palabras, parece hacer referencia al tema tan debatido por la doctrina de la funcionalización de la empresa o la discrecionalidad del poder de dirección, al que aquí no se va a hacer referencia más que indirectamente. Ver al respecto VICECONTE, "La discrezionalità del potere disciplinare", *Lavoro e Previdenza Oggi*, n.º 7, Julio 1986, pág. 1.397; VARDARO, "Il potere disciplinare giustificato", *Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, n.º 29, 1986, págs. 1 ss.
6. CAMERLYNCK-LYON-CAEN, "Droit du Travail", 12.ª ed., Dalloz, París 1984, págs. 407 ss.
7. "Pouvoir patronal et direction des personnes", *D.S. n.º 1*, Enero 1982, págs. 1 ss.
8. JEAMMAUD-LYON-CAEN, "Droit et direction des personnes", *D.S. n.º 1*, Enero 1982, pág. 61; en el mismo sentido LOPEZJUSTO, "La facultad de dirección", *R.P.S. n.º 122*, 1979, págs. 9 ss.
9. JEAMMAUD-LYON-CAEN, op. cit., pág. 68.
10. Ver ROMAGNOLI, "Estructura de la empresa", en "Los trabajadores y la Constitución", Cuadernos de Dcho. del Trabajo, Separata n.º 4, 1980, págs. 75 ss., entre otros.
11. "El Ordenamiento laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional", *R.P.S.*, Enero-Marzo 1983, n.º 137, págs. 143-144.
12. "Un modelo democrático de relaciones laborales", en "Ideologías políticas y relaciones de trabajo", Universidad de Sevilla, 1978, pág. 11.
13. LUCIFREDDI, op. cit., págs. 26 ss.
14. BIANCA, "Le autorità private", *Jovene, Nápoles*, 1977, pág. 29; VICECONTE, op. cit., pág. 7.
15. VICECONTE, *ibidem*.
16. JEAMMAUD-LYON-CAEN, op. cit., pág. 68.
17. A la necesidad de este denominado "uso regular" del poder de dirección, se refieren entre otras las *SS.T.C.T. 22-II-1983*, Ref. 1.456; 13-IV-1983, Ref. 3.092; las *SS.T.S. 19-VI-1982*, Ref. 4.046; 23-IX-1982, Ref. 5.266; 15-X-1982, Ref. 6.173; 21-XII-1982, Ref. 7.882.
18. Por todos, MONTROYA MELGAR, "El poder de dirección...", cit., págs. 221 ss., y "Dirección y control de la actividad laboral", en "Comentarios a las Leyes laborales: el Estatuto de los Trabajadores", dirigido por BORRAJO DACRUZ, Tomo V, Madrid 1985, págs. 104 ss.; CRUZ VILLALON, op. cit., pág. 19 ss.
19. Arts. 1.273, 1.447, 1.449 y 1.690, Código Civil. Ver CASTAN TOBENAS, "Derecho civil español común y foral", Tomo III, Reus, Madrid, 1983, pág. 69.
20. LALAGUNA, "La libertad contractual", *R.D.P. 1972*, págs. 875 ss. Ver también el tema. RODIERE, R., "Les effets du contrat dans les pays du Marché Commun", CNRS, París, 1986.
21. LALAGUNA, op. cit., pág. 894; MOLERO MANGLANO, "La supletoriedad del derecho común en derecho del Trabajo" *IEP, Madrid*, 1975, págs. 259 ss.; CLAVERIA GOSALVEZ "La predisposición del contenido contractual", *R.D.P. 1979*, pág. 674.

22. S. Tribunal Constitucional Amparo 114/1983, 6-XII-1983, B.O.E., 11-I-1984; Amparo n.º 222/1982 de 25-I-1983, B.O.E. 17-II-1983, entre otras. Ver al respecto del principio de igualdad como principio informador del derecho del Trabajo RODRIGUEZ PINERO Y FERNANDEZ LOPEZ "Igualdad y discriminación", *Tecnos*, Madrid, 1986; MARTINEZ EMPERADOR "El principio de igualdad", Ponencia en Jornadas sobre cuestiones actuales de enjuiciamiento laboral, Madrid, 1983; SUAY RINCON, "El principio de igualdad en la justicia constitucional", Instituto de estudios de Administración Local 1985.
23. MONTROYA MELGAR, "Dirección y control...", cit., págs. 138-139.
24. PALOMEQUE LOPEZ, "El presupuesto base en los conflictos individuales de clasificación profesional" *R.P.S. n.º 95*, págs. 86 ss.
25. *SS.T.C.T. 11-V-1983*, Ref. 4.178; 18-I-1984, Ref. 344.
26. CRUZ VILLALON, op. cit., pág. 56; LOPEZ GANDIA "Estatuto de los Trabajadores: Comentarios a la Ley 8/80 de 10 de marzo", *AA.VV. EDP Madrid*, 1981, pág. 284.
27. Interprovincial de Química 27-III-1985, B.O.E. 23-IV-1985, Referencia *Lex Nova* en adelante, *R.L.N. 2.184*, Art. 12; Interprovincial de Perfumería y afines 21-V-1985, *R.L.N. 2.645*, Art. 22.
28. DURAN LOPEZ "Los grupos profesionales y la prestación de trabajo: obreros y empleados", *Madrid*, 1977, págs. 33 ss. VINUESA ALADRO "La clasificación profesional", *Madrid*, 1978, págs. 56 ss.
29. CRUZ VILLALON, op. cit. pág. 61.
30. CRUZ VILLALON, *ibidem*.
31. *S.T.C.T. 7-III-1983*, Ref. 1.831.
32. Ver al respecto de la normativa anterior VALDES DAL-RE "Ruptura del principio de correspondencia función-categoría por ejercicio del ius variandi empresarial", *R.P.S. n.º 103*, págs. 5 ss.
33. CRUZ VILLALON y GARCIA MURCIA "La regulación de condiciones de trabajo en los convenios colectivos 1980-1982" *R.P.S. n.º 137*, págs. 445 ss.
34. Limpieza de edificios y locales, *Madrid*, 25-IV-1985, *BOCM*, 3-VI-1985, *R.L.N. 2.914*, Art. 8; Aguardientes y licores de Al巴塞te, 10-V-1985, *BOP 3-VI-1985*, *RLN 2.966*, Art. 9; Vinícolas de Barcelona, 28-VI-1985, *BOP 8-VII-1985*, *RLN 4.016*, Art. 5; Carpintería de Barcelona, 16-V-1984, *BOP 3-IV-1985*, *RLN 2.325*, Art. 6.
35. Interprovincial del frío industrial 11-VII-1985, B.O.E. 24-VII-1985, *RLN. 3.792*, Art. 15, "Las empresas por razones organizativas podrán destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría a la suya...". En sentido similar Convenio del Puerto de Barcelona, 3-V-1985, *BOP 25-VII-1985*, *RLN 3.354*, Cap. IV "La empresa... tiene la facultad de destinar al personal donde exija la operativa... Es potestativo el cambio de puesto de trabajo de los manipulantes de medios mecánicos". En los convenios de transportes por carretera se general la existencia de una cláusula por la que la empresa se reserva la facultad de ocupar al trabajador objeto de retirada de carnet o de accidente, en tareas de otra categoría sin limitación alguna *vr. gr.* Baleares, 28-V-1985, *BOP 27-VI-1985*, *RLN. 3.378*; Martroquinería y similares de Alicante, 11-II-1985, *BOP 26-II-1985*, *RLN 1.115*, Art. 7.2 "La organización del trabajo comprende la movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de organización profesional", respetando el salario profesional alcanzado y sin perjuicio de la formación profesional". En este mismo sentido Cestería, brochetas y pinces de Sevilla, 9-VIII-1984, *BOP 11-IV-1985*, *RLN 2.044*, Art. 4.5.

36. Siderometalúrgicas de Asturias, 7-VI-1985, BOP 3-VII-1985, RLN 3.427, Art. 24; Pastelerías de Córdoba, s. fecha, BOP 15-VII-1985, RLN 3.636, Art. 35; Agríos de Sevilla, 1-X-1984, BOP 13-VII-1985, RLN 3.722, Art. 19; Confiterías, pastelerías y bolletería de Valencia, 29-VI-1985, BOP 3-VIII-1985, Art. 12; Madera Alicante, 17-II-1985, BOP 2-V-1985, RLN 2.381, Art. 17.
37. Industrias de la Madera Almería, 13-V-1985, BOP 24-VI-1985, RLN 3.347, Art. 32; Vinícolas de Guipúzcoa, 8-VI-1985, BOP 22-VII-1985, RLN 3.776, Art. 32 y 33; Confitería pastelería, repostería de Córdoba s. fecha, BOP 3-VIII-1985, RLV 3.981, Art. 6; Vidrio Plano Alicante, 24-VII-1985, BOP 9-8-1985, RLN 4.072, Art. 12; Agropecuarios de Albacete, 18-II-1985, BOP 12-II-1985, RLN 1.509, Art. 27; Limpieza de edificios y locales de Lérida, 11-II-1985, BOP 21-II-1985, RLN 1.738, Art. 18.5; Confitería pastelería y bolletería de Sevilla, 26-X-1984, BOP 28-II-1985, RLN 1.864, Art. 11; Interprovincial de hormas, tacones y cuñas, pisos y cambriiones de madera, 15-IV-1985, BOE 14-V-1985, RLN 2.521, Art. 8; Oficinas y despachos de Valencia 17-IV-1985, BOP 18-V-1985, RLN 2.628, Art. 9.
38. Oficinas y despachos de Murcia, 23-IV-1985, BOP 13-VI-1985, RLN 3.063, Art. 12; Interprovincial de agencias de viajes, 16-V-1985, BOE 22-VI-1985, RLN 3.206, Art. 7; Derivados del cemento de Baleares, 17-VI-1985, BOP 13-VII-1985, RLN 3.592, Art. 15.
39. Aceites y derivados de Barcelona, 3-VI-1985, BOP 30-V-1985, RLN 2.819, Art. 21.
40. Ver CRUZ VILLALON, op. cit., págs. 153 ss.; Aserradores y fábricas de envases de madera de Castellón 3-VI-1985, BOP 29-VI-1985, RLN 3.401, Art. 29; Estibadores portuarios de Mahón, 7-I-1985, BOP 30-III-1985, RLN 1.885, Art. 7.
41. Interprovincial del frío industrial, 11-VII-1985, BOE 24-VII-1985, RLN 3.792, Art. 15; Aceite y derivados de Málaga, 29-X-1984, BOP 23-II-1985, RLN 1.104, Art. 10; Oficinas y despachos de Granada, 21-II-1985, BOP 9-III-1985, RLN 1.587, Art. 23; Oficinas y despachos de Sevilla, 28-III-1985, BOP 4-V-1985, RLN 2.416, Art. 23; Comercio de materiales para construcción Coruña, 9-V-1985, BOP 8-VI-1985, RLN 2.972, Art. 8.
42. Peluquerías de Navarra, 14-VI-1985, BOP 3-VII-1985, RLN 3.598; Refrescantes, horchatas y jarabes de Baleares, 7-VI-1985, BOP 16-VII-1985, RLN 3.651, Art. 8; Fábricas de envases de madera, Murcia, 20-VI-1985, BOP 8-VII-1985, RLN 3.519, Art. 8; Butano de La Coruña, 26-VI-1985, BOP 1-VIII-1985, RLN 3.936; Vinícolas de Alicante, 19-VII-1985, BOP 9-VIII-1985, RLN 4.007, Art. 15; Industria termal Málaga, 1-III-1985, BOP 13-II-1985, RLN 1.265, Art. 25; Limpieza de edificios y locales Sevilla, 12-XIII-1984, BOP 14-III-1985, RLN 1.654, Art. 9; Alimentación de Granada, 25-II-1985, BOP 12-II-1985, RLN 1.611, Art. 11; Panaderías de Granada, 25-II-1985, BOP 16-III-1985, RLN 1.681; Limpieza de edificios y locales de Málaga, 18-II-1985, BOP 28-III-1985, RLN 1.854, Art. 8.1; Construcción de Granada, 18-II-1985, BOP 1-IV-1985, RLN 1.903, Art. 23; Vidrio de Guipúzcoa, 15-III-1985, BOP 10-IV-1985, RLN 2.024, Art. 9; Limpieza de edificios y locales de Granada, 12-IV-1985, BOP 26-IV-1985, RLN 2.253, Art. 20; Interprovincial del Arroz, 18-IV-1985, BOE 25-V-1985, RLN 2.520, Art. 27; Butano Castellón, 27-V-1985, BOP 1-VI-1985, RLN 2.897; Derivados del cemento de Málaga, 25-II-1985, BOP 5-VI-1985, RLN 2.947, Art. 13; Pastas papel y cartón de Guipúzcoa, 19-IV-1985, BOP 10-VI-1985, RLN 3.006, Art. 42; Siderometalúrgicas de Alaya, 15-V-1985, BOP 15-VI-1985, RLN 3.086, Art. 28.
43. Tacones pisos plantas y cuñas de madera de Alicante, 18-VI-1985, BOP 9-VII-1985, RLN 3.509, Art. 18.1; Fábricas de envases de madera de Murcia, 20-VI-1985, BOP 8-VII-1985, RLN 3.519, Art. 8; Hostelería de Avila, 23-VII-1985, BOP 3-VIII-1985, RLN 3.962; Comercio calzado y piel de Málaga, 7-V-1985, BOP 9-VII-1985, RLN

- 3.524; Derivados del cemento Granada, 4-VII-1985, BOP 3-VIII-1985, RLN 3.963, Art. 14; Bingos de Guipúzcoa, 20-VII-1985, BOP 22-VII-1985, RLN 3.777, Art. 20; Tintorerías lavanderías de Valencia, 23-II-1985, BOP 14-III-1985, RLN 3.657, Art. 14; Limpieza de edificios de Tarragona, 30-V-1985, BOP 18-VI-1985, RLN 3.152, Art. 22; Interprovincial de pastas y papel cartón 19-II-1985, BOE 16-III-1985, RLN 1.678, Art. 8.1; Interprovincial de vidrio y cerámica, 7-III-1985, BOE 8-IV-1985, RLN 1.946, Art. 40; Hostelería de Las Palmas, 28-II-1985, BOP 12-IV-1985, RLN 2.051, Art. 39; Siderometalúrgica y reparación de automóviles de Orense, 3-IV-1985, BOP 17-IV-1985, RLN 2.108, Art. 18; Interprovincial del calzado, 24-IV-1985, BOE 21-V-1985, RLN 2.646, Art. 20; Siderometalúrgicas de La Coruña, 29-IV-1985, BOP 27-V-1985, RLN 2.758, Art. 22; Cuero repujados y marroquinería de Asturias, 24-V-1985, BOP 18-VI-1985, RLN 3.125, Art. 9.
44. Convenio sector Textil de Alicante, 25-III-1985, BOP 23-IV-1985, RLN 2.196, Art. 10. "No tendrá derecho al salario superior quien desempeñe funciones de categoría superior en sustitución de un compañero enfermo, mientras que por la empresa se satisfaga la remuneración que a este le correspondería si estuviera prestando servicios activos".
45. Minas de hulla y antracita de Palencia, 19-IV-1985, BOP 3-V-1985, RLN 2.394, Art. 17. "Si por causas necesarias o imprevisibles y por el plazo máximo de un mes, previa comunicación a los representantes..."; Interprovincial de piensos compuestos, 26-IV-1985, BOE 21-V-1985, RLN 2.647, Art. 5. "por circunstancias excepcionales o de fuerza mayor y no más de un mes..."; Hostelería de León, 20-V-1985, BOP 25-V-1985, RLN 2.752, Art. 16. "...por un plazo máximo de 10 días al año y con absoluto respeto de la dignidad del trabajador"; Agropecuarios de Alicante, 16-IV-1985, BOP 2-V-1985, RLN 2.378, Art. 36. "...Por circunstancias de carácter excepcional e inaplazable y siempre de muy corta duración, con conservación del salario correspondiente a su categoría..."; Locales espectáculos y deportes de Zaragoza, 8-V-1985, BOP 29-V-1985, RLN 2.736, Art. 9. "necesidades perentorias e imprevisibles...".
46. Para el estudio de los cuales ver por todos CRUZ VILLALON, op. cit., pág. 79 y 144 y ss.
47. Aceites y derivados de Barcelona, 3-IV-1985, BOP 30-V-1985, RLN 2.819, Art. 20; "Cuando conviviera a la organización o la producción..."; Interprovincial del vidrio y cerámica, 7-II-1985, BOE 8-IV-1985, RLN 1.946, Art. 40 que añade a las "perentorias o imprevisibles" las circunstancias "transitorias"; Interprovincial de pastas y papel cartón, 19-II-1985, BOE 16-II-1985, Art. 8.2; Espumosos de Barcelona, 6-II-1985, BOP 26-II-1985, RLN 1.793, Art. 27; Tintorerías y lavanderías Valencia, 23-II-1985, BOP 14-III-1985, RLN 1.657, Art. 14; Bingos de Guipúzcoa, 10-VII-1985, BOP 22-VII-1985, RLN 3.777, Art. 21; Interprovincial del frío industrial, 11-VII-1985, BOE 24-VII-1985, RLN 3.792, Art. 15.
48. Interprovincial de empresas de seguridad, 21-II-1985, BOP 15-III-1985, RLN 1.664, Art. 40 habla de "auténtica necesidad"; Comercio del calzado de Málaga, 7-V-1985, BOP 9-VII-1985, RLN 3.524, Art. 25 habla de "Probadas razones técnicas"; Limpieza de edificios de Tarragona, 30-V-1985, BOP 18-VI-1985, RLN 3.152, Art. 22 habla de "demostradas razones organizativas".
49. Limpieza de edificios y locales de Málaga, 18-II-1985, RLN 1.854, Art. 8. "Si en la empresa no existiesen trabajadores de una categoría profesional determinada..."; Limpieza de edificios y locales de Sevilla, 12-XII-1984, BOP 14-III-1985, RLN 1.654, Art. 9. "Si en una empresa no existen trabajadores para una categoría profesional determinada o bien por necesidades de acumulación de trabajo, exigencias de mercado, razones de temporada o acumulación de tarea... y mientras duren dichas causas"; Cueros repujados marroquinería, confección en piel y similares Baleares, 20-V-1985, BOP 20-VI-1985, RLN 3.333, Art. 13.2. "Si por circunstancia fortuita un puesto de trabajo queda

- inactivo de forma temporal el trabajador que lo ocupaba puede ser destinado a realizar tareas correspondientes a categoría inferior"; Panaderías de Cáceres, 10-V-1985, BOP 30-V-1985, RLN 2.828, Art. 11: "Los trabajadores no podrán negarse a realizar funciones de inferior categoría conservando su salario... siempre que sean propias de la industria", en parecido sentido Interprovincial de Mataderos, 11-VI-1985, BOE 25-VI-1985, RLN 3.227, Art. 8.
50. Interprovincial de pastas y papel cartón, 19-II-1985, BOP 16-II-1985, RLN 1.678, Art. 8.2: tres meses; el mismo tiempo en Bingos de Guipuzcoa, 10-VII-1985, BOP 22-VII-1985, RLN 3.777, Art. 21; Interprovincial del frío industrial, 11-VII-1985, BOE 24-VII-1985, RLN 3.792, Art. 15; habla de dos meses.
51. Comercio de mueble, Barcelona, 28-VI-1985, BOP 8-VIII-1985, RLN 4.054, Art. 15; Panaderías de Cáceres, 10-V-1985, BOP 30-V-85, RLN 2.828, Art. 11.
52. Aceites y derivados de Málaga, 29-X-1984, BOP 23-II-1985, RLN 1.104, Art. 11.
53. 28-III-1985, BOP 12-IV-1985, RLN 2.051.
54. Ver CRUZ VILLALON y GARCIA MURCIA, op. cit., págs. 486 ss.
55. CRUZ VILLALON, "Las modificaciones...", cit. pág. 162.
56. En similar sentido CRUZ VILLALON, op. cit., pág. 162. Una S.T.C. 25-IV-1985, Act. Laboral n.º 34, Ref. 878, señala que "Los límites del Ius Variandi fijados en el art. 39 (sic.) no son en toda su intensidad derecho necesario no susceptible de modificación a través de pacto colectivo". El supuesto de hecho se trataba de un cambio individual de grupo pactado colectivamente; a cambio de una reconversión profesional, se renuncia a un expediente de regulación de empleo".
57. GARCIA NINET, "El deber de obediencia en el contrato de trabajo". Rev. Dcho. Pri., Tomo LXIII, 1979, págs. 857 ss., especialmente 888 ss. CASTIÑEIRA FERNANDEZ, "La tutela de la profesionalidad del trabajador. la formación y la readaptación profesionales y el Estatuto de los Trabajadores", R.F.S. n.º 121, 1979, págs. 123 ss. MONTROYA MELGAR, "El poder de dirección...", cit., pág. 234; donde señala que los derechos legal o convencionalmente reconocidos al trabajador "suponen otras tantas fronteras al ejercicio del poder directivo del empresario"; respecto a la tutela de la vida privada, MONTROYA MELGAR, "Dirección y control...", cit., págs. 142 ss.; CRUZ VILLALON, op. cit., págs. 182 ss.
58. Además de los citados por los autores y anteriores a 1983. S.T.C.T. 25-X-1983, Ref. 8.785, que señala la ilegalidad de la orden empresarial que invade la vida privada del trabajador; en el mismo sentido de protección de la vida privada, S.T.C.T. 22-II-1983, Ref. 1.456. Sobre derecho a la inamovilidad, S.T.C.T. 29-IV-1983, Ref. 3.695. La S.T.S. 24-IV-1984, Ref. 212, establece como límite del poder patronal el derecho de representación de los trabajadores de la empresa.
59. Un diverso concepto de disciplina en BLAT MELLADO, "Comentario al Art. 54, E.T.", en "Comentarios a la Ley 8/80 de 10-II", VVAA Ed. Dcho. Priv. Madrid, 1981, págs. 422 ss.
60. A favor del requisito "ad sustantiam", S.T.C.T. 17-VI-1983, Ref. 5.766; 27-VI-1983, Ref. 5.927, entre otras. En contra, es decir, como causa atenuante o agravante. S.T.C.T. 11-III-1983, Ref. 2.003; S.T.S. 19-VI-1982, Ref. 4.046.
61. S.T.C.T. 21-X-1983, Ref. 8.725; 18-VI-1983, Ref. 5.735; 11-II-1983, Ref. 2.003; 27-I-1984, Ref. 639; S.T.S. 8-VI-1982, Ref. 4.406, entre otras. Una relativamente reciente S.T.S. 25-VI-1982, Ref. 4.079 reitera doctrina sentada en momentos muy anteriores a la promulgación de la Constitución y del Estatuto y responde a un concepto de empresa

- absolutamente transnochado, en el sentido que se estima como causa de agravación de la desobediencia "provenir tal rebeldía a quien por encargo representativo y sindical que ostentaba, le es exigible un mayor celo y cuidado en el cumplimiento de las órdenes de sus superiores".
62. VALDES DAL-RE, "Ruptura del principio de correspondencia", cit., págs. 5 ss.
63. Gradadas del T.C.T. 16-VI-1983, Ref. 5.735; 22-II-1983, Ref. 1.456; 13-IV-1983, Ref. 3.092; S.T.S. 8-VI-1982, Ref. 3.942; 23-IX-1982, Ref. 5.266; 15-X-1982, Ref. 6.173; 23-XI-1982, Ref. 6.873; 22-XII-1982, Ref. 7.882.
64. Entre otros muchos y por la doctrina española, VALDES DAL-RE, op. cit., págs. 45 ss. GARCIA NINET, op. cit., págs. 910 ss.; CASTIÑEIRA FERNANDEZ, op. cit., pág. 127; MONTROYA MELGAR, "El poder...", cit., págs. 246 ss. y "Control...", cit., págs. 134 ss. CRUZ VILLALON, op. cit., págs. 199 ss.
65. Como más significativa S.T.C.T. 24-VI-1985, Ref. 4.175, y en este mismo sentido aunque menos clásico, 2-IX-1983, Ref. 7.326; 12-VII-1983, Ref. 6.797; 23-VI-1983, Ref. 6.041; 27-XI-1984, Ref. 8.967; 14-V-1985, Ref. 3.131; 17-IX-1985, Ref. 5.181; S.T.S. 3-II-1983, Ref. 5.261; 2-IX-1983, Ref. 5.563.
66. S.T.C.T. 26-V-1983, Ref. 4.826; 24-VI-1985, Ref. 4.175; 27-XI-1984, Ref. 8.967.
67. S.T.C.T. 2-IX-1983, Ref. 7.326; 12-VII-1983, Ref. 6.797.
68. S.T.C.T. 25-X-1983, Ref. 8.785; 23-VI-1983, Ref. 6.041; 22-II-1983, Ref. 1.456; 13-IV-1983, Ref. 3.092; 29-IV-1983, Ref. 3.695; S.T.S. 23-XI-1982, Ref. 6.873.
69. S.T.S. 15-X-1982, Ref. 6.173, que cita a su vez S.T.S. 10-XII-1980, Ref. 4.489; 20-V-1980, Ref. 2.210; 21-XII-1982, Ref. 7.882.
70. Ver CRUZ VILLALON, op. cit., pág. 199; GARCIA NINET, op. cit., pág. 896; MONTROYA MELGAR, "El poder...", cit., pág. 251.
71. VALDES DAL-RE, op. cit., pág. 46.
72. GARCIA NINET, op. cit., págs. 910 ss.; MONTROYA MELGAR, "Dirección...", cit., pág. 138; SAVATIER, "Pouvoir patronal...", cit., pág. 4.
73. Ver sobre todo S.T.S. 2-IX-1983, Ref. 5.563; S.T.C.T. 24-VI-1985, Ref. 4.175; 17-IX-1985, Ref. 5.181, asimismo la citadas por VALDES DAL-RE, op. cit., pág. 47 y MONTROYA MELGAR, "Dirección...", cit., pág. 138.
74. MONTROYA MELGAR, *ibidem*.
75. LUCIFREDI, op. cit., págs. 16 y 24.
76. VICECONTE, op. cit., pág. 1.401 y SAVATIER op. cit., pág. 4.
77. CRUZ VILLALON, op. cit., págs. 126-127. Ver en general, en materia de modificaciones RODIERE, "Les modifications du contrat au cours de son exécution en raison des circonstances nouvelles", CNRS, París, 1986.
78. "L'évolution du rapport de subordination", D.S. n.º 1, 1982, págs. 11 ss.
79. Muy significativa S.T.C.T. 13-IV-1983, Ref. 3.092; 20-IV-1983, Ref. 3.695; S.T.S. 23-IX-1982, Ref. 5.266; 15-X-1982, Ref. 6.173; 21-XII-1982, Ref. 7.882; 27-VI-1984, Ref. 3.368.
80. S.T.C.T. 11-VI-1985, Ref. 4.175.
81. S.T.C.T. 11-VI-1985, Ref. 3.845.
82. S.T.C.T. 1-III-1978, Ref. 1.334; 20-I-1981, Ref. 259.

83. VALDESDAL-RE, op. cit., pág. 48; GARCIA NINET, op. cit., págs. 910 ss.; CRUZ VILLALON, op. cit., págs. 199 ss.
84. Ver al respecto entre otros OJEDA AVILES "La renuncia de los derechos del trabajador" Estudios de Trabajo y Previsión, Madrid, 1971; PRADOS DE REYES "Renuncia y transacción de derechos en el estatuto de los Trabajadores", R. P. S. n.º 127, págs. 55 ss.
85. S.T.C.T. 25-X-1983, Ref. 8.785; S.T.S. 24-IV-1984, Ref. 2.121.
86. CRUZ VILLALON, op. cit., pág. 201; S.T.C.T., 21-X-1983, Ref. 8.725; 29-IV-1983, Ref. 3.695; 27-VI-1984, Ref. 3.368; 13-IV-1983, Ref. 3.092; S.T.S. 15-X-1982, Ref. 6.173.
87. S.T.S. 21-XII-1982, Ref. 7.882; 15-X-1982, Ref. 6.173.
88. S.T.C.T. 14-IV-1983, Ref. 3.137, según la cual la desobediencia a una orden de desplazamiento no es automáticamente causa de despido, si el trabajador se incorporó a su puesto de trabajo anteriormente con adquisición de la empresa durante un tiempo y además no se pusieron a disposición del trabajador ni los gastos de viaje ni las dietas. Mas general una S.T.S. 23-IX-1982, Ref. 5.266 que afirma "si el empresario se excede en los límites de su autoridad que tiene marcas por las normas legales puede el trabajador desobedecer legítimamente sus órdenes". En el mismo sentido: S.T.S. 15-X-1982, Ref. 6.173; S.T.C.T. 11-X-1983, Ref. 5.087 afirma que "cuando se ordena al trabajador la realización de tareas que en principio no venía obligado a realizar y categoría, el acto de desobedecerlas no dá lugar al despido". En contra y sentido mucho más tradicional S.T.C.T. 2-IX-1983, Ref. 7.526 "Cuando aun siendo correspondientes a categoría inferior fueron realizados anteriormente por el trabajador sin protestar", es decir, aun comprobada la ilegalidad de la orden, el incumplimiento posterior constituye infracción sancionable con despido; en el mismo sentido 12-XII-1983, Ref. 9.582; especialmente tradicional la doctrina sentada en S.T.C.T., 26-VI-1983, Ref. 4.826; 28-VI-1984, Ref. 5.775; 27-XI-1984, Ref. 8.967; S.T.S. 2-IX-1983, Ref. 5.563.
89. S.T.C.T. 23-VI-1983, Ref. 6.041, que cita otra de 12-1-1982, Ref. 26.
90. CRUZ VILLALON, op. cit., pág. 201, ver también GARCIA NINET, op. cit., pág. 885; MONTROYA MELGAR, "El poder...", cit., pág. 247.
91. S.T.C.T. 28-VI-1978, Ref. 4.547, en el mismo sentido S.T.C.T. 12-I-1982, Ref. 26. La S.T.C.T. 26-V-1983, Ref. 4.826 hace referencia literal a "riesgo inminente" y de su parte la S.T.C.T. 24-VI-1985, Ref. 4.175 exige que "el cumplimiento pueda depararle un irreparable perjuicio o un grave daño de su integridad personal".
92. CRUZ VILLALON, op. cit., pág. 152.
93. S.T.C.T. 23-VI-1983, Ref. 6.041.
94. S.T.C.T. 11-V-1983, Ref. 4.178.
95. S.T.C.T. 1-VI-1983, Ref. 5.100.
96. Ver CRUZ VILLALON, op. cit., pág. 201; MONTROYA MELGAR, "El poder...", cit., págs. 251 ss.; GARCIA NINET, op. cit., pág. 896.
97. Ver al respecto CRUZ VILLALON, op. cit., págs. 186-187.
98. S.T.C.T. 11-VI-1985, Ref. 3.311; 24-VI-1985, Ref. 4.175; 2-VII-1985, Ref. 4.585.
99. Actualidad laboral n.º 44, 1985, Ref. 1.051, págs. 2.227 ss.

3. Resoluciones Judiciales y Administrativas