

17. DEBERES LABORALES. INTRODUCCIÓN

El art. 5 ET dispone que los trabajadores tienen como deberes básicos los siguientes: a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia. b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten. c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en la ley. e) Contribuir a la mejora de la productividad. A estos deberes han de unirse cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo (art. 5.f) ET), y, aunque no se mencionen de forma expresa, cuantos se deriven de las disposiciones legales y convencionales aplicables al contrato de trabajo.

El deber de obediencia y disciplina en el trabajo. El deber de obediencia y disciplina en el trabajo se consagra en varios pasajes del art. 5 ET: el apartado a) exige cumplir con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, el apartado c) exige cumplir las órdenes e instrucciones del empresario, y el apartado b) exige observar las medidas de seguridad e higiene. Se reitera en el art. 20.1 ET, que obliga al trabajador a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue.

Es un deber íntimamente conectado con la caracterización del trabajo asalariado, que se presta dentro del ámbito de dirección y organización de un tercero para el que prestan servicios voluntariamente a cambio de una contraprestación económica. Es, pues, un deber fundamental del trabajador, cuyo incumplimiento es causa de sanción, conforme al correspondiente cuadro de faltas y sanciones, que puede llegar hasta el despido disciplinario. El deber de obediencia no significa sometimiento total del trabajador a la autoridad del empresario, pues sólo entra en juego respecto de decisiones empresariales legítimas adoptadas en el ejercicio regular del poder de dirección.

18. LA DESOBEDIENCIA O INDISCIPLINA

La causa de despido disciplinario contenida en el artículo 54.2 b) ET describe aquel comportamiento del trabajador por el que incumple las obligaciones concretas de su puesto de trabajo que o bien vienen determinadas por las normas laborales aplicables, o bien emanan de manera legítima del poder de dirección del empresario. El fundamento último del deber de obediencia se halla en la necesidad de un eficiente funcionamiento de la organización productiva de la empresa. La obediencia se integra como uno de los

elementos fundamentales de la subordinación. La “o” disyuntiva del citado artículo 54.2 b) supone la equiparación legal en el tratamiento de una y otra como conductas reprochables del trabajador, al tiempo que la diferencia conceptual entre una y otra obliga a acotar dichos conceptos jurídicos indeterminados, que en el fondo tienen en común la ruptura del deber de acatamiento del poder de dirección del empresario recogidos en los ya citados arts. 5 c) y 20.1 ET. Por tanto, la indisciplina y la desobediencia, aunque parece que sean términos sinónimos no lo son exactamente, pues la primera se refiere a la actuación contraria del trabajador respecto de las reglas contenidas en una norma laboral, sin que su cumplimiento haya sido impuesto directamente por el empresario, mientras que la desobediencia se produce cuando el trabajador se manifiesta contrario a las órdenes e instrucciones del empresario. En palabras de la jurisprudencia la indisciplina se concretaría en *“la inobservancia de las reglas que garantizan la normalidad y la eficacia de la actividad laboral en orden a la producción”* y la desobediencia consiste en *“la falta de cumplimiento de las órdenes dictadas por los jefes laborales dentro de sus legales atribuciones para la ejecución de la tarea”*. De cualquier forma, para erigirse la desobediencia o indisciplina en causa que justifique la sanción de despido ha de alcanzar cotas de gravedad y culpabilidad suficientes, de forma que ha de atenderse al principio de proporcionalidad y aplicar la teoría gradualista que rige para las sanciones laborales, pues *“para que la indisciplina o desobediencia pueda considerarse como causa justa de despido, debe reunir los requisitos de gravedad, reiteración, trascendencia e injustificación”* , esto es, constituir una resistencia terminante y reiterada a cumplir una orden dada por la empresa.

Contrariamente, una simple desobediencia que no encierra una actitud exageradamente indisciplinada, que no se traduzca en un perjuicio para la empresa o en la que concurra una causa incompleta de justificación no puede ser sancionada con la extinción del contrato de trabajo. Así, la doctrina judicial ha calificado como desobediencia injustificada el no prestar el servicio de atención al público en la ventanilla según las instrucciones recibidas , la no asistencia a su puesto de trabajo por parte de los agentes vendedores de la ONCE, por la estrecha confianza que la empresa deposita en ellos, el no ingreso del dinero recaudado de los cajeros del parking, registrando en el programa informático como no recaudada dicha cantidad, creando la apariencia de que se encontraba en la caja de seguridad del parking e impidiendo que se detectara la falta de ingreso efectivo, la negativa reiterada a asistir a un curso de formación organizado por la empresa con el fin de llevar a cabo la apertura de un nuevo centro, negarse de forma repentina a seguir desempeñando el trabajo de escaparatisista que venía realizando desde hacía un largo

tiempo o a seguir descargando el camión que conducía alegando que a partir de dicho momento sólo conduciría, no querer entregar las llaves de los cajones de su puesto de trabajo ni mostrar lo que contienen ante reiterados requerimientos de su superior jerárquico, tomar las lecturas de los contadores de luz sin seguir el procedimiento establecido por la empresa, sino al azar y fuera de las horas de trabajo habituales, realizar llamadas telefónicas por cuestiones ajenas al trabajo desoyendo así la prohibición de la empresa, acceder a unas oficinas que tenía prohibido por parte de la empresa abandonando sus funciones de conserje y de vigilancia. Sin embargo, no se considera injustificada aquella desobediencia consistente simplemente en no buscar un albarán determinado cuando entre el superior y la trabajadora mediaba un clima de tensión desde hacía varios días, anticipar dos días el encendido y apagado de luces del supermercado, ya que con ello no se deriva una conducta claramente perjudicial para la empresa o realizar una parada de diez minutos para tomar café. No obstante, los convenios colectivos no suelen diferenciar de forma expresa entre uno u otro incumplimiento, pues no establecen una regulación precisa sobre estas infracciones, sino que más bien tipifican distintas conductas que se pueden englobar en las mismas. Así pues los convenios suelen recoger una cláusula general en la que se considera infracción grave la desobediencia continuada en general, o incluso a las órdenes de los superiores y muy grave cuando dicha desobediencia produzca un perjuicio grave a la empresa, siendo muy pocos los que ejemplifican dichas conductas, de tal forma que esta desobediencia cualificada o muy grave vendría a constituir la indisciplina, mientras que la calificada de infracción grave coincidiría con la desobediencia en cuanto tal.

19. EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO. CONCEPTUACIÓN

El reconocimiento por ley de un poder de imperio al empresario sobre sus trabajadores tiene su origen ya en los primeros contratos de trabajo. De hecho, ya el Proyecto de Código Civil de 1821, cuando regulaba la institución del contrato de tácita sociedad de trabajo, disponía que *“el superior tiene derecho a la dirección del trabajo”* y que *“el dependiente debe respeto y subordinación al superior”*. Esa misma concepción es la que nos ha llegado actualmente a través del artículo 20 ET. El poder de dirección es connatural a la persona del empresario, no existe empresario si no existe esta facultad. Por ello, como es sabido, el Derecho del Trabajo nació fundamentalmente para limitar los poderes empresariales, no suficientemente constreñidos por la disciplina contractual. Es decir, surge no para apoyar y favorecer el juego de la autonomía contractual, sino más bien para limitarla y sustituirla mediante reglas heterónomas reduciendo el espacio regulador del contrato y fijando

límites al poder de dirección del empresario, para así ordenar, delimitar y sujetar a reglas su ejercicio y el correspondiente espacio de sujeción personal del trabajador. Por tanto, el Derecho del Trabajo ha cumplido con la doble tarea de, por un lado, delimitar, ordenar y encauzar el poder de dirección, y por otro lado, otorgar la legitimidad jurídica. El poder de dirección ha sido definido por parte de la doctrina como *“el conjunto de facultades jurídicas a través de cuyo ejercicio el empresario dispone del trabajo realizado por su cuenta y a su riesgo, ordenando las singulares prestaciones laborales y organizando el trabajo de la empresa”*, o por otro sector doctrinal como la facultad o derecho potestativo, que confiere al empresario el contrato de trabajo, de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de las prestaciones laborales, e incluso especificar cuáles son las debidas, conforme a la cualificación profesional del trabajador, derivando así el poder disciplinario sin el cual el poder de dirección carece de fuerza alguna. Desde este punto de vista, el poder de dirección se manifiesta en la potestad que el empresario titular de la entidad empresarial ostenta de organizar sus recursos humanos y materiales, lo que a su vez conlleva la posibilidad de dictar instrucciones laborales genéricas e individualizadas, así como la posibilidad de adoptar una serie de medidas sancionadoras o correctivas (facultad disciplinaria) y de vigilancia sobre las personas que desempeñan la actividad laboral.