

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. DESPIDOS

LA NEGATIVA A REALIZAR TRABAJOS DE CATEGORIA INFERIOR, CAUSA
JUSTA DE DESPIDO. LA NEGACION DE UN DERECHO DE RESISTENCIA DEL
TRABAJADOR FRENTE AL PODER DE VARIACION EMPRESARIAL

(Comentario a las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 2 de julio [Ar. 3663], 23 de septiembre [Ar. 3974] y 9 de noviembre de 1976 [Ar. 5089].)

1. El tema que es objeto de las sentencias comentadas conecta necesariamente con el de la disciplina, que ofrece sugestivos aspectos para la identificación del «modelo» que el legislador pueda tener de las relaciones de trabajo (1). Este es el principal objetivo de este comentario.

Como es sabido, para la doctrina científica la categoría profesional asignada a cada trabajador en el momento de celebrar un contrato se convierte en un derecho subjetivo del trabajador que el empleador deberá respetar (2). La categoría así configurada cumple dos importantes funciones: la de determinar el objeto de la prestación de servicios, concretando las funciones que el trabajador debe desempeñar, y que serán en todo caso las correspondientes a su categoría, y, en segundo lugar, la de corresponderse con un tratamiento específico y distinto según las categorías.

Se afirma así un principio de inamovilidad de la categoría como resultado de la caracterización de ésta como derecho legítimamente adquirido por el trabajador y límite, por tanto, al ejercicio del *ius variandi* del empleador (3). Afirmación

(1) Véase F. RODRÍGUEZ SAÑUDO: «Desobediencia a órdenes injustas del empresario: sometimiento del trabajador y disciplina en la empresa», en *RPS*, núm. 104, 1974, páginas 271-275.

(2) Véase T. SALA FRANCO: *La movilidad del personal dentro de la empresa*, Madrid, 1973, pág. 38.

(3) Véase N. VALDÉS DAL-RE: «La ruptura del principio de correspondencia función-categoría por ejercicio del *ius variandi* empresarial», en *RPS*, núm. 103, 1974, página 13.

ésta compartida por la totalidad de la doctrina, aunque en nuestro ordenamiento ninguna norma lo establezca de modo indubitado, siendo fundamentalmente las Reglamentaciones de Trabajo y los Convenios Colectivos quienes se ocupan del tema (4).

En definitiva, cualquier variación unilateral de las funciones fuera del marco de la categoría profesional asignada habrá de instrumentarse por el procedimiento del *ius variandi* extraordinario que permita, temporalmente y mediante indemnización económica, la asignación efectiva al trabajador de funciones correspondientes a una categoría distinta de la que le corresponde contractualmente, sea ésta superior o inferior.

Este *ius variandi* extraordinario se conecta con los estrictos requisitos que exige el artículo 64 de la LCT en su párrafo segundo, que, sin embargo, han sido extendidos de forma abusiva por las Reglamentaciones de Trabajo y los Convenios Colectivos, de forma que es posible asignar funciones correspondientes a categorías superiores o inferiores a la contractual por necesidades urgentes durante un plazo máximo de tiempo, que viene fijado en la disposición concreta de la Reglamentación o del Convenio y que por regla general es más reducida para los trabajos inferiores, procediéndose a indemnizar al trabajador (5). En este caso, el de la realización de funciones inferiores, se aprecia una tendencia en Reglamentaciones y Convenios a ir reduciendo esta posibilidad.

Este panorama legal no ha sido modificado por la LRL (6); los cambios verticales siguen, pues, sujetos a las normas esquemáticas reproducidas anteriormente y el trabajador puede solicitar la resolución del contrato, con derecho a indemnización como si se tratara de un despido improcedente si el empleador transgrede los límites fijados por el ordenamiento al ejercicio de esta facultad (7), muy especialmente cuando se produzcan modificaciones en las condiciones de trabajo «que sean sustanciales o que puedan redundar en perjuicio grave de su formación profesional o en menoscabo notorio de su dignidad», cuestiones éstas que suponen

(4) Véase M. ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1973, pág. 138; F. VALDÉS: «La reptura...», cit., pág. 13; T. SALA: *La movilidad...*, cit., págs. 39-40.

(5) Véase T. SALA: *La movilidad...*, cit., págs. 40-41.

(6) El artículo 23.3 de la LRL supone una manifestación del *ius variandi* empresarial que altera las circunstancias de tiempo de la prestación laboral sobre la base de motivos objetivos y externos a la organización empresarial. Véase F. VALDÉS DAL-RE: «Jornada laboral y horarios de trabajo», en *17 lecciones sobre la LRL*, Madrid, 1977, páginas 272-275.

(7) Artículo 21.2 de la LRL. J. E. SERRANO MARTÍNEZ, en «La ley de Relaciones Laborales y la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador» (*17 lecciones...*, cit., págs. 542-543 y 548-551), sostiene una interpretación acumulativa del artículo 78 de la LCT y del artículo 21.2 de la LRL.

límites adicionales a los anteriores de temporalidad del cambio y la urgente necesidad del mismo.

No obstante, este comentario no pretende detenerse en el análisis de los límites del poder de variación empresarial en su vertiente vertical, sino que intenta atender a los mecanismos de que dispone el trabajador para su defensa frente a las órdenes del empleador y los medios de control de éstas.

Y es que junto a lo anterior, hay que tener en cuenta que existe una presunción general de que toda orden sobre el trabajo es legítima, de la que deriva un correlativo deber del trabajador de obedecerlas sin perjuicio de su impugnación si las cree lesivas o abusivas (8). Es decir, que la ausencia de los presupuestos configuradores del poder excepcional o de su ejercicio extralimitado no fundamenta la no vinculación del trabajador al acto del empresario (9). Frente al poder de variación no se instrumenta un derecho de resistencia por parte del trabajador. Sobre este aspecto versan las sentencias comentadas.

2. Las tres sentencias obedecen a un mismo supuesto de hecho, el de unas camareras de pisos de un hotel en Tenerife a las que se destina a realizar trabajos de inferior categoría en el departamento de limpiezas. Estas se niegan y son despedidas por desobediencia. El Tribunal Central de Trabajo, como la Magistratura de instancia, estiman procedentes los despidos.

En efecto, la primera de las sentencias comentadas, de 2 de julio de 1976 (Ar. 3663), considera:

«Que las empresas sometidas por su actividad a la Ordenanza de Trabajo para la Industria de la Hostelería se hallan facultadas por lo dispuesto en su artículo 26 a destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría inferior y por el tiempo mínimo indispensable, respetando la retribución que venían percibiendo. En consecuencia, si la sentencia recurrida declara procedente el despido de la actora... que reiteradamente desobedeció la orden de pasar transitoriamente al departamento de limpiezas, es indudable que no vulneró el citado artículo ni lo dispuesto en el párrafo 2.º del artículo 64 de la LCT, pues como correctamente se razona en su primer considerando, era obligación de la demandante acatar las órdenes emanadas de la dirección de la empresa, sin perjuicio de reclamar ante los Organismos competentes si estimase no existía necesidad de ese cambio de puesto o si esta situación se prolongase indebidamente, pero lo que no puede admitirse es que sea el propio trabajador quien, valorando la ausencia de aquella necesidad, se niegue a cumplir las órdenes recibidas, porque esta conducta

(8) Véase M. ALONSO OLEA: *Derecho...*, cit., pág. 177; L. E. DE LA VILLA Y M. C. PALOMQUE: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1977, págs. 661.

(9) Véase F. VALDÉS: «La ruptura...», cit., págs. 45-46.

forzosamente ha de calificarse de desobediente y comprendida en la causa b) del artículo 77 de la LCT...»

La sentencia de 23 de septiembre de 1976 (Ar. 3974) repite textualmente los argumentos de la anterior, y en esta misma idea se afirma la de 9 de noviembre de 1976 (Ar. 5089), que afirma:

«Por tanto, si la sentencia recurrida declara procedente el despido de las actoras, con categoría profesional de camareras de pisos, que reiteradamente desobedecieron la orden de pasar transitoriamente al departamento de limpieza, es indudable que al estimar a las demandantes comprendidas en el apartado b) del artículo 77 de la LCT no incidió en la vulneración de este precepto, ya que la negativa a obedecer 'no sólo a la gobernante, sino incluso al director del establecimiento hotelero', supone la abierta indisciplina a que el mismo hace referencia...»

Lo que no se afirma en estas tres sentencias es, en primer lugar, que la apreciación subjetiva de la orden y su consiguiente rechazo determina ya un acto de desobediencia por parte del trabajador, sin que el Tribunal se detenga a considerar el fondo del asunto, la licitud o no de la orden. Con ello, la única posibilidad que queda al trabajador es la del acatamiento de la orden o la facultad de dimisión (10), sometido como se ha visto a una sentencia admitiendo el despido procedente por desobediencia.

En segundo lugar, esta línea jurisprudencial supone, por lo mismo, que las opciones organizativas del empresario son incontrolables en cuanto a su legitimidad en sí misma, y sólo se limitarían en sus consecuencias, en el choque «externo» con otros derechos o intereses protegidos (11). Sin embargo, en las sentencias comentadas tampoco se opera un control «externo» de estas órdenes empresariales. La línea jurisprudencial examinada está directamente conectada con una concepción de la empresa como comunidad organizada y jerarquizada del trabajo (12), cuestión que, sin embargo, hay que resolver en la afirmación de que la imposibilidad de encontrar un interés común a las partes lleva a cons-

(10) Hipótesis siempre penosa, como afirma F. VALDÉS: «La ruptura...», cit., página 47; véase también F. RODRÍGUEZ SANUDO: «Desobediencia...», cit., pág. 273.

(11) F. DURÁN: «La organización del trabajo como facultad del empresario y sus límites: el cambio de puesto de trabajo y la clasificación profesional», en *RPS*, número 108, 1975, pág. 264.

(12) El interés de la empresa parece ser interpretado por la dirección de la misma. Al trabajador no le cabe más que obedecer. Véanse las consideraciones de T. SALA (*La movilidad...*, cit., págs. 27-35) sobre las causas justificativas de la actuación empresarial.

taar «la identificación entre interés objetivo de la empresa e interés del empresario, aun contemplado aquél desde una perspectiva neutra o de organización de la producción aparentemente neutra o, lo que es lo mismo, a negar la existencia de un interés objetivo de la empresa que sirva de límite interno a la actividad empresarial y a la calificación de esta última como libre y no como discrecional», como afirma Sala (13).

3. Frente a esta interpretación jurisprudencial de la desobediencia, se van afirmando tímidamente algunas precisiones más progresistas respecto a la fijación de los motivos justificados para no cumplir las órdenes recibidas. Estas decisiones, sin embargo, siguen constituyendo una excepción a la regla general que fijan las sentencias a que se ha aludido (14).

Lo trascendente de estas sentencias es que entran a conocer del fondo de la decisión empresarial, contrastándola con los derechos contra los que puede chocar o ignorar. Ello supone el abandono del formalismo anterior, en el cual sólo se valoraba la desobediencia repetida a las órdenes del empresario, incluso graduando la gravedad de la misma en atención a la persona y al rango jerárquico de quien emanara la orden, como se ha tenido ocasión de ver.

No obstante, tampoco se puede afirmar que esta segunda línea jurisprudencial sea decisiva a este respecto. Verifica simplemente un control externo sobre la base del límite que encuentra el poder de variación del empleador en los derechos legítimamente adquiridos por el trabajador según las diferentes fuentes creadoras de derechos subjetivos (15), pero aún se está lejos de lograr una doctrina coherente.

En primer lugar, por la indeterminación e insuficiente concreción de las normas legales sobre el particular; en segundo término, por la falta de desarrollo de algunos preceptos por la jurisprudencia; finalmente, porque esta línea alternativa aparece como excepción a una regla general que es la constituida por las sentencias base de este comentario.

En efecto, las sentencias citadas como excepciones a la línea jurisprudencial que niega un derecho de resistencia del trabajador, o bien se centran sobre temas de traslados (16) con lo que de mayor protección a la inamovilidad horizontal del trabajador proporciona la normativa de la ley de Relaciones Laborales, o bien se contemplan supuestos de intervención de la autoridad laboral que justifican la

(13) T. SALA: *La movilidad...*, cit., págs. 31-32.

(14) Véanse, últimamente, STCT de 24 de febrero, 3 de junio, 9 de octubre y 4 y 11 de noviembre, todas ellas de 1976, que se comentan más adelante.

(15) Véase T. SALA: *La movilidad...*, cit., págs. 35-36.

(16) STCT de 3 de junio, 9 de octubre y 11 de noviembre de 1976. En esta última (Ar. 5152), junto a un traslado se opera un cambio en la actividad profesional del trabajador, por lo que su negativa al mismo se estima justificada.

negativa de los trabajadores (17), o, en el último supuesto, se halla *sub iudice* la reclamación contra la orden empresarial (18).

Sin embargo, no se aplica el control sobre las decisiones del empleador que transgredan los límites de su poder de variación relativos a que no se produzca una vejación personal del trabajador ni a que el cambio de funciones no vaya en detrimento de su formación profesional ni deriven de ello ulteriores perjuicios para el trabajador (19), control que a nuestro juicio puede apoyarse en el análisis interpretativo del artículo 21.2 de la LRL y del artículo 78 de la LCT, reconociendo que la negativa a las decisiones empresariales que transgredan estos límites son motivos justificados para hacerlo, de forma parecida a como opera la jurisprudencia en el tema de traslados, valorando y examinando la licitud del mandato empresarial (20).

Se trata, pues, de intentar dotar de instrumentos de defensa a la teórica inamovilidad vertical del trabajador, y es evidente que, al menos a medio plazo, una interpretación jurisprudencial en el sentido explicitado podría constituir un medio interesante. Tanto más cuanto que el tema de desempeñar funciones de inferior categoría debe ser contemplado de forma restrictiva tanto por la ley como por la jurisprudencia.

4. En último extremo, cabe realizar ciertas observaciones más genéricas sobre el tema de control de la inamovilidad vertical.

Parece evidente que el control interno de las decisiones del empleador no puede buscarse en la enunciación de unos criterios referentes al «interés objetivo» de las mismas (21), por lo ya apuntado. En cualquier caso, esta función debe ser desempeñada por las organizaciones sindicales, medio muy apropiado para lograr

(17) STCT de 4 de noviembre de 1976 (Ar. 4972), ante un caso de reducción de jornada: «... Fue un inspector de Trabajo quien informó, tanto a los trabajadores como a la empresa, cuál habría de ser la duración de la jornada, por lo que el hecho de que los actores se limitasen a cumplir lo indicado por este funcionario no puede estimarse como un propósito de desobedecer la decisión patronal, sino la firme creencia de que ejercitaban un derecho reconocido en la ley, debidamente ratificado por quien en razón de su cargo debe interpretarla y velar por su cumplimiento.»

(18) STCT de 24 de febrero de 1976 (Ar. 982), en un caso relativo a un agente de seguros al que se le imponía una absoluta modificación de las condiciones de trabajo.

(19) Límites fijados por la propia jurisprudencia. Véase F. DURÁN: «La organización del trabajo...», cit., págs. 266-267, y F. VALDÉS: «La ruptura...», cit., págs. 30-34.

(20) Con ello recobra su sentido la noción de la desobediencia como «negativa del trabajador a cumplir las órdenes del empresario dentro de los límites del contrato de trabajo». Véase F. VALDÉS: «La ruptura...», cit., págs. 47-48.

(21) Sin embargo, como señala F. DURÁN («La organización del trabajo...», cit.), las decisiones de lucha de los trabajadores, las opciones colectivas de los trabajadores en el terreno de la acción sindical son valoradas según su legitimidad en sí mismas, pág. 264.

un control efectivo de las decisiones de la dirección, actuando en régimen de autotutela y oponiendo a la medida concreta del empleador los intereses también concretos de la política sindical del momento (22).

Naturalmente, esta función no podía desempeñarse hasta el momento por la inexistencia de los presupuestos mínimos de la libertad sindical. No obstante, parece previsible que sea éste uno de los cometidos principales de la acción sindical en la empresa (23).

No obstante, al margen de estas formas de control, por otra parte insuficientes (24), parece indispensable en esta nueva etapa política que se comienza el fortalecimiento y la concreción de los derechos legítimamente adquiridos por el trabajador que sirven de base a un control «externo» del poder de variación empresarial y que suponen un paso adelante en la reconfiguración del poder dentro de la fábrica sobre presupuestos realmente alternativos y superadores de los que actualmente lo configuran.

En este sentido, cabría sostener el fortalecimiento de la inamovilidad del trabajador a través de una enunciación explícita de la categoría profesional como derecho subjetivo del trabajador y mediante la limitación a circunstancias realmente extraordinarias de los cambios de función (25).

Paralelamente, la revalorización de límites tales como la formación profesional, la potencialidad profesional, la prohibición de que se produzca una vejación personal del trabajador, operaría en un doble sentido: de un lado, parecería congruente con lo anterior la prohibición explícita del desempeño de funciones de inferior categoría, aunque se mantuviese la garantía de conservación de la plenitud de los derechos económicos, por cuanto tal poder empresarial destruye

(22) Véase T. SALA: *La movilidad...*, cit., pág. 34.

(23) Tal parece ser la dirección adoptada por alguna central sindical, como la C. S. de CC. OO. a través del organismo por ella propugnado de los Consejos obreros o Consejos de delegados, si bien las funciones de éstos superan, como es natural, esta perspectiva concreta que se aborda en este comentario. Véase, sobre el tema de los Consejos y su organización, *Gaceta de Derecho Social*, núm. 75 (julio 1977), págs. 19-23.

(24) Véase las críticas emitidas a este respecto por T. ROMAGNOLI: «Autoridad y democracia en la empresa. Teorías jurídico-políticas», en *CDT*, núms. 1-2 (1975-1976), págs. 195-197, acerca de las expectativas de sustituir la autocracia por un régimen de constitucionalismo industrial donde los papeles de «gobierno» y «oposición» permanecen siempre inalterables.

(25) Las propuestas de *lege ferenda* que realiza E. VALDÉS en «La ruptura...», cit., págs. 48-49, son realmente interesantes en lo que respecta al tema que nos ocupa. La predeterminación de un plazo máximo de tres meses para los cambios verticales ascendentes, con la consolidación definitiva de la categoría o grado superior por el mero transcurso del plazo máximo fijado, la absoluta inderogabilidad de estas garantías mínimas y su respeto por disposiciones sectoriales o empresariales, entre las que allí se proponen, son objetivos perfectamente defendibles y de los que se encuentra cierto eco en las más recientes Reglamentaciones y Convenios.

la potencialidad profesional del trabajador, puede encubrir tratos discriminatorios o aplicarse con mayor o menor laxitud según el prestigio social del «grupo» laboral al que se dirija (26). Naturalmente que, en virtud de lo anteriormente dicho, el trabajador no podrá negarse a prestar trabajos extraordinarios por exigencias ineludibles y durante períodos brevísimos de tiempo (27).

De otra parte, el planteamiento efectivo de la enunciación de los límites citados exigirían que los tribunales entraran a conocer el carácter de la decisión empresarial, cuestión ésta exigida incluso por el concepto mismo de la desobediencia, como se ha recogido anteriormente.

Como última observación al tema de la movilidad vertical del trabajador, sería conveniente recordar la tendencia sindical a la concreción de las funciones correspondientes a la categoría profesional y, paralelamente, la tendencia hacia la unificación de éstas a través de mecanismos antidiversificatorios, como el «estatuto único» o la «escala única» (28).

En última instancia, se trata de medidas que, como se ha hecho alusión, permiten madurar las condiciones objetivas que posibiliten un cambio en las relaciones de poder dentro de la empresa y que sitúan el problema en unas coordenadas políticas muy concretas.

ANTONIO P. BAYLOS GRAU

(26) Esta petición ha sido realizada por la doctrina española sobre la base de los argumentos transcritos. Véase T. SALA: *La movilidad...*, cit., pág. 42; F. VALDÉS: «La ruptura...», cit., págs. 48-49, que recogen el dato histórico de la prohibición de los cambios verticales descendentes en el artículo 13 del Estatuto de los trabajadores italiano, que dio una nueva redacción al artículo 2.103 del Código civil. Sobre la diversa aplicación de este principio a los «cuellos blancos», véase F. DURÁN: «La organización del trabajo...», cit., pág. 267.

(27) Véase F. VALDÉS: «La ruptura...», cit., pág. 49.

(28) Así, la lucha de los sindicatos franceses, CGT y CFDT, por la inclusión obligatoria en los convenios colectivos de una escala jerarquizada, única y continua, que defina las categorías profesionales y los salarios mínimos garantizados, establecida a nivel nacional en cada rama, siendo el salario mínimo del escalón de base de cada una de estas escalas al menos igual que el SMIC. A su vez, para la determinación de las categorías profesionales se habría de tener en cuenta la titulación y la experiencia del trabajador, las responsabilidades encomendadas. Además, la escala única por cada rama de producción debería incluir a todas las categorías, «desde el peón al ingeniero», garantizando proporcionalmente los intereses específicos de las diversas categorías. Con ello se pretende la extensión progresiva a todos los trabajadores de aquellos derechos efectivamente idénticos, la realización de un estatuto único por rama. Véase *Le peuple*, núm. 945, 16-30 de junio de 1974, págs. 11-12, y núm. 959, 1-15 de febrero de 1975, págs. 13-14; *Syndicalisme*, supl. al núm. 1.590, 4-3-76, pág. 37.