

# ASPECTOS PENALES DE LA OBEDIENCIA DEBIDA

## SUMARIO

I. Planteamiento general.—II. Su relación con el Derecho positivo laboral.—III. La empresa y el deber de obediencia del trabajador.—IV. La extensión del deber de obediencia en la legislación.—V. Referencia al Estatuto de los Trabajadores.—VI. Doctrina jurisprudencial.—VII. A modo de conclusiones

### I. PLANTEAMIENTO GENERAL

Se trata de examinar el deber de obediencia del trabajador respecto del empresario o de sus encargados o representantes, en el ámbito de la relación laboral, y los límites de dicho deber de obediencia desde la perspectiva de la Ley penal. Concretamente, de precisar cuándo el trabajador está exento de responsabilidad penal en el cumplimiento de las órdenes e instrucciones emanadas del empresario o de quienes actúen en su nombre, y en qué situaciones está sujeto el trabajador a responsabilidad de índole penal, en ejecución de las órdenes e instrucciones que reciba, en el marco de la relación obligacional laboral.

Procede, por tanto, analizar las cuestiones en las que puedan darse —y de hecho se dan— colisión entre los deberes del trabajador, como consecuencia del contrato de prestación de servicios profesionales a los que está obligado, en cuanto deudor de trabajo, en el círculo organizativo de la empresa y los supuestos en los que su conducta en el ámbito de la relación laboral comporta la realización de actos u omisiones sancionadas por la Ley penal.

## II. SU RELACION CON EL DERECHO POSITIVO LABORAL

Se está, consiguientemente, en presencia no de un capítulo del ordenamiento jurídico laboral, que según la expresión más extendida suele denominarse por analogía —en opinión de no pocos tratadistas— Derecho penal laboral, a cuyo capítulo corresponden las normativas sobre faltas y sanciones en las Reglamentaciones de trabajo, Ordenanzas laborales, convenios colectivos, laudos de obligado cumplimiento, Reglamentos de régimen interior o contratos de trabajo individuales o de grupo y a los que, con carácter general, hace mención el Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 en su art. 58 relativo a las infracciones laborales y a las sanciones a los trabajadores, sino de contemplar la incidencia de la Ley penal en el área de las relaciones laborales, cuando el trabajador, en el cumplimiento de las órdenes e instrucciones de su empresario, traspasa el límite impuesto por la obediencia debida.

De alguna manera, cabría relacionar esta cuestión con las denominadas cuestiones prejudiciales en el proceso laboral a que alude el artículo 77 del texto refundido de la Ley procesal laboral aprobado por Real Decreto 1568/1980 de 13 de junio, en cuyo precepto expresamente se establece, que en ningún caso se suspenderá el procedimiento —se refiere al proceso laboral— de seguirse causa criminal sobre los hechos debatidos.

## III. LA EMPRESA Y EL DEBER DE OBEDIENCIA DEL TRABAJADOR

El deber de obediencia del trabajador en el ámbito de la relación laboral está latente en toda la construcción jurídico-social de la empresa, en cuanto que dicha obediencia constituye condición de su estructura jerárquica cualquiera que sea su sistema organizativo y con independencia del modelo socioeconómico a que responda. Este deber de obediencia es independiente, por tanto, de la problemática respecto de la significación institucional que pueda atribuirse a la empresa e inclusive de los propios presupuestos sociológicos del Derecho del Trabajo. Y ello en atención, sencillamente, a la unidad de producción en que toda empresa consiste, puesto que en último término, la obediencia es exigible siempre al deudor de trabajo por el acreedor, bien sea por sí mismo, o por sus encargados o representantes y trae su causa de la necesidad ineludible de que en cualquier tipo de organización asociativa ha de estar constituida una cierta autoridad.

## IV. LA EXTENSION DEL DEBER DE OBEDIENCIA EN LA LEGISLACION

En nuestro ordenamiento jurídico, como no podía ser menos, está claramente establecido el deber de obediencia del trabajador, cuyo examen, aunque sea de modo somero, debe efectuarse a los efectos de la determinación del área de esa obediencia, para aproximarse, por lo menos, al conocimiento de los límites de la denominada obediencia debida.

La Constitución de 1978, por los presupuestos de índole socioeconómica en que se inspira, tan distintos de las anteriores Leyes Fundamentales que por la misma se derogan, no contiene precepto alguno semejante a la Declaración VIII del Fuero de Trabajo sobre la ordenación de los elementos personales que integran la empresa y, en cuanto a que la dirección de la empresa sea responsable ante el Estado de la contribución de la misma al bien común de la economía nacional, o al artículo 26 del Fuero de los Españoles que configuraba a la empresa como una comunidad de intereses, cuyas declaraciones estaban en estrecha relación con el tema de la obediencia debida, objeto de este trabajo.

En las Reglamentaciones de trabajo y en las Ordenanzas laborales, y desarrollando lo que respecto de estas normativas de carácter sectorial, se contenía en el artículo 11 de la Ley de Reglamentaciones de 16 de octubre de 1942, que fue derogada por la Disposición Final tercera del Estatuto de los Trabajadores, se incluyen, comúnmente, al referirse a la organización del trabajo, preceptos que consagran como facultad del empresario realizar dicha organización, en condiciones de libertad en el marco del ordenamiento jurídico laboral general. En algunas de estas normativas, se determina que el trabajador deberá cumplir taxativamente las órdenes e instrucciones de su empresario, sin perjuicio de las reclamaciones que en vía jurisdiccional o administrativa pueda ejercitar *a posteriori*, si estimase que dichas normas o instrucciones menoscaban sus derechos e intereses legítimos.

Esta libertad organizativa de la empresa como facultad peculiar del empresario, que comporta, como es obvio, la potestad de mando de ésta y el deber de obediencia de los trabajadores, tenía su reflejo en la Ley 38/1973 de 19 de diciembre de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo —que también ha sido derogada por el Estatuto—, en cuyo artículo 4.º se especificaba que los Convenios no podrán incluir cláusulas que se opongan a lo dispuesto en las leyes, que impliquen disminución de la libertad individual y de los derechos de los trabajadores, sin discriminación, por razón de su sexo, o de las facultades inherentes a la dirección de la empresa según el ordenamiento jurídico laboral. Procede, no obstante, precisar que estas

facultades organizativas, en cuanto entrañan recíprocamente potestad de mando del empresario y obediencia del trabajador, podían estar modificadas por los pactos de los propios Convenios colectivos, dado que el artículo 11 de la mencionada Ley 38/1973 cabía comprender, como contenido de los convenios, cláusulas referentes a los regímenes de participación de los trabajadores en la empresa y a la extensión de las prerrogativas de quienes desempeñen cargos representativos de carácter sindical, pero con todo, en lo sustancial, no se varía al concepto del deber de obediencia del trabajador respecto del empresario o de los encargados o representantes de éste que actúen en su nombre.

#### V. REFERENCIA AL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Era, sin embargo —como no podría ser menos—, la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, en la que de una manera más precisa se consagraba el deber de obediencia de que venimos haciendo mención al determinar, en su artículo 69, que es deber del trabajador cumplir los reglamentos de trabajo, así como las órdenes e instrucciones del jefe de la empresa, de los encargados o representantes de éste y de los representantes del personal de la misma que le asistan, añadiendo el segundo párrafo del aludido precepto legal que las advertencias acerca de la conducta del trabajador fuera del trabajo no tendrán efectividad más que en lo que pueda afectar a éste o al buen orden y moralidad de la casa del empresario si el obrero habitara en ella. Este deber de obediencia se recoge actualmente en el artículo 5.º, c) del Estatuto de los Trabajadores, en el que se establece que los trabajadores han de cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

Es claro, por tanto, que el trabajador debe obediencia al empresario o a sus representantes, por razón de su trabajo o, lo que es lo mismo, por la actividad profesional que presta por cuenta y bajo la dependencia de aquél, y que inclusive cabe extender este deber de obediencia, si se incluyese en el contrato de trabajo conforme al artículo 5.º, f) del propio Estatuto de los Trabajadores, a la conducta del trabajador fuera del trabajo, pero sólo en lo que pueda interesar a dicho trabajador o al buen orden y moralidad de la casa del empresario, si habitase el trabajador en ella, tal como establece el citado artículo 69 de la Ley de Contrato de Trabajo. Sin duda, bajo esta inspiración, en alguna normativa laboral de especial interés desde el punto de vista de mantener impoluto el buen nombre de la empresa, se incluye

en el repertorio de faltas y sanciones del personal, por ejemplo, tomar parte en juegos prohibidos.

Esta obediencia del trabajador legalmente exigible por el empresario, presupone, por tanto, la existencia de órdenes e instrucciones del empresario en el marco del contrato laboral, indudablemente, siempre que se trate de órdenes e instrucciones legítimas. En otras palabras, que, de suyo, las órdenes no sean ilícitas y resulten de conformidad con las normas del ordenamiento jurídico general y el especial, en su caso, aplicable.

La trascendencia de este deber de obediencia se pone especialmente de manifiesto en el Estatuto de los Trabajadores al regular la extinción del contrato. En el artículo 49, tanto si se contempla la causa segunda de terminación, esto es, la relativa a los pactos consignados válidamente en el contrato, salvo que el ejercicio de la facultad contractual del empresario para darlo por concluido, constituyese manifiesto abuso de derecho y por lo que concierne a dichos pactos, la potestad de mando del empresario y la correlativa obediencia del trabajador, presupone que las órdenes e instrucciones, como ya hemos señalado, han de ser lícitas y conformes con el ordenamiento jurídico, e igualmente se subraya esta trascendencia en lo que hace mención a la causa 11, relativa al despido, en relación con el artículo 54, en el que se determina que el despido habrá de basarse en el incumplimiento grave y culpable del trabajador, del contrato laboral.

De lo anterior se infiere, que respecto de las cláusulas válidamente contenidas en un contrato laboral, el incumplimiento de cualquiera de ellas, si no existiese abuso de derecho, y por ello de las que configuran el deber de obediencia, origina la posibilidad de que el empresario ponga término al contrato de trabajo y, asimismo, por cualquiera de las causas específicas que configuran el despido justo de un trabajador, según el citado artículo 54 del propio Estatuto, que incluye en su apartado *b)* la indisciplina y desobediencia en el trabajo, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Ateniéndonos a la redacción del mencionado artículo 54 en los apartados *b)* y *d)*, que se refieren al despido disciplinario, es claro, de una parte, que para nuestra normativa legal, la desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario, es equivalente a la indisciplina y, por otra parte, la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza, aunque tengan una acepción más genérica, pueden implicar desobediencia y, en cualquier caso, estos hechos imputables al trabajador, legitiman el despido que pueda acordar el empresario.

Como señala el profesor Bayón, la indisciplina o desobediencia en el trabajo suponen dos tipos de desobediencia: una subjetiva, desobediencia a

las órdenes patronales, y otra objetiva, inobservancia, incluso, sin que se interponga una orden patronal, de una norma obligatoria, si bien en ambos casos ha de tratarse de un acto grave o también reiterado y no justificado, personal, jurídica y técnicamente. En cuanto a la indisciplina, puede también adoptar dos modalidades: de tipo negativo, que se identifica con la desobediencia a las órdenes del empresario, y de carácter positivo, como acto de rebelión con ruptura de la normalidad laboral.

En cuanto a las incidencias sobre el deber de obediencia del trabajador, de la trasgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza, como causa de despido, en algunos casos, no parece claramente diferenciada de la indisciplina o de la desobediencia, en cuanto que constituye una actitud deliberada contraria a la empresa con intención de perjudicarla en su marcha o reputación.

## VI. DOCTRINA JURISPRUDENCIAL

Para la jurisprudencia de la Sala de lo Social, el ámbito de la obediencia debida, tal como establece, entre otras, en la sentencia de 25 de junio de 1975, es de gran amplitud, puesto que la indisciplina o desobediencia a los Reglamentos de Trabajo, dictados con arreglo a las leyes, a que se refiere el artículo 69 de la Ley de Contrato de Trabajo, incluye, no sólo la desobediencia propiamente dicha a las normas contenidas en los reglamentos, sino también a las órdenes e instrucciones del empresario y de sus encargados o representantes y confirma la doctrina que cuando el trabajador entienda que la orden es inadecuada debe cumplirla, y luego acudir ante el organismo competente para reclamar contra ella, salvo si concurren circunstancias de peligrosidad u otras razones poderosas que justifiquen la negativa.

El Tribunal Central de Trabajo, en sentencia de 14 de julio de 1973, tiene declarado que la desobediencia presupone una negativa terminada o injustificada al cumplimiento de las órdenes emanadas de quien tenga autoridad suficiente para darla, o en una resistencia, aunque sea pasiva, que demuestre la voluntad inequívoca de desacatarlas.

A los fines que se están considerando, el tema fundamental es, si el cumplimiento a las órdenes o instrucciones emanadas del empresario exime en algún caso de la responsabilidad penal al trabajador, en base al artículo 8, número 12 del Código Penal, si el hecho de suyo, hecha abstracción de la relación laboral, comportase responsabilidad de este carácter, bien por el concepto de autoría, complicidad o encubrimiento. De la propia doctrina

jurisprudencial se infiere, en principio, y como norma general, que las órdenes o instrucciones que el trabajador está obligado a cumplir han de ser legítimas, esto es lícitas, pero de hecho se dan casos en los que el deber de lealtad tan íntimamente relacionado con el de obediencia exonera a los trabajadores de la responsabilidad penal, aunque la conducta del trabajador quebrante en determinadas situaciones preceptos cuyo incumplimiento sancione la Ley penal. El caso más típico es el de exención de responsabilidad por parte de los trabajadores cuando en el cumplimiento de órdenes o instrucciones del empresario o de sus encargados o representantes conoce la existencia de un delito y no procede a su denuncia ante la autoridad pública, según determina el artículo 262 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

En sentencia de la Sala de lo Criminal, del 21 de enero de 1941, se establece, de modo concreto, que la obediencia debida ha de referirse a actos lícitos y permitidos, exigiéndose en la de 2 de julio de 1953, que la obediencia venga impuesta por la obediencia y rigor del vínculo de subordinación entre superior e inferior, lo que no sucede en la simple relación de servicio entre amo y criado o entre el principal y el dependiente, doctrina ésta, que claramente significa la aceptación de un vínculo de subordinación entre el trabajador y el patrono o empresario, pero sin que dicho vínculo tenga el rigor de una auténtica relación jerárquica entre superior e inferior, a efectos de exención de la responsabilidad penal.

La nota de jerarquía como condición para que pueda darse la eximente de la obediencia debida, se recoge también en sentencia de 11 de marzo de 1958, en la que se expresa, que a dicho efecto, ha de existir un mandato indubitado y legítimo, en el ámbito de las atribuciones de quien lo dicta y en el de los deberes del que ha de cumplirlo.

La obediencia jerárquica se interpreta, sin embargo, por la jurisprudencia, con cierta laxitud en sentencia de 11 de octubre de 1960, al declarar que la obediencia debida abarca también aquellas situaciones en las que la persona que recibe la orden está subordinada jerárquicamente a la que la da, cuando el que obedece está en la creencia racional de que quien dio la orden obra dentro de sus atribuciones.

## VII. A MODO DE CONCLUSIONES

Cabe, por tanto, a modo de conclusiones, las que siguen:

1. La obediencia debida para que exima de responsabilidad penal, ha de ser una obediencia jerárquica impuesta por el rigor del vínculo entre su-

perior e inferior, rigor que en principio no existe, a estos efectos, en el ámbito de la relación laboral.

2. El mandato ha de contraerse a los actos lícitos y referirse al campo de la relación jerárquica o tener el inferior la creencia racional que quien lo da obra dentro de sus atribuciones.

3. La obediencia que se concreta en la realización de acciones u omisiones por el trabajador, cumplimentando órdenes e instrucciones en el ámbito de la relación laboral, en cuanto exceden de la obediencia debida, comporta, en principio, responsabilidad penal para el trabajador.

4. La lealtad que el trabajador debe a su empresario, lo exime, sin embargo, de responsabilidad penal, cuando teniendo noticia de que en la empresa se ha cometido un hecho delictivo, no lo denuncia.

5. *A sensu contrario* y en el área estrictamente laboral, la denuncia por el trabajador de un delito cometido por su empresario, en el que no hubiese participado, comporta deslealtad al empresario y puede constituir causa de despido.

VÍCTOR FERNÁNDEZ GONZÁLEZ