

A VUELTAS CON EL DEBER DE OBEDIENCIA, EL *IUS RESISTENTIAE* Y EL PRINCIPIO DE *SOLVE ET REPETE*, ¿CÓMO CONJUGARLOS EN LA RELACIÓN LABORAL?

*About the duty of obedience, the ius resistantiae and the principle
of solve et repete, how to combine them in the employment relationship?*

RAQUEL POQUET CATALÁ*

Universidad Internacional de la Rioja (UNIR), España

RESUMEN

En este trabajo se realiza un estudio del deber de obediencia en conjunción con el *ius resistantiae* y el principio de *solve et repete*. Se parte de la base del poder de dirección empresarial, reconocido en los arts. 20 y 5.c) ET y conectado con la libertad de empresa ex art. 38 CE, como fundamento del deber de obediencia, expresión de la dependencia y de la buena fe contractual. Ahora bien, cabe tener en cuenta el principio *solve et repete*, que impone, como regla general, el cumplimiento previo de la orden empresarial, incluso cuando se considere irregular, reservando su impugnación para un momento posterior. Frente a ello, el *ius resistantiae* opera como excepción cuando la orden es manifiestamente ilegal, abusiva, extralaboral, lesiva de derechos fundamentales o pone en riesgo grave e inminente la seguridad y salud. Como conclusión, en los momentos actuales continúa existiendo una notable inseguridad jurídica y se propone una delimitación legal más clara del «ejercicio regular» del poder de dirección, reforzando la protección preventiva de la persona trabajadora frente a órdenes previsiblemente ilícitas.

Palabras clave: deber de obediencia; *solve et repete*; *ius resistantiae*; extralaboral; ilegal.

ABSTRACT

This paper examines the duty of obedience in conjunction with the right of resistance (*ius resistantiae*) and the principle of *solve et repete*. It begins with the premise of the employer's managerial authority, recognized in Articles 20 and 5(c) of the Workers' Statute and linked to the freedom of enterprise under Article 38 of the Spanish Constitution, as the foundation of the duty of obedience, an expression of subordination and contractual good faith. However, it is important to consider the principle of *solve et repete*, which, as a general rule, mandates prior compliance with employer orders, even when deemed irregular, reserving the right to challenge them at a later stage. In contrast, the right of resistance operates as an exception when the order is manifestly illegal, abusive, outside the scope of employment contracts, infringes fundamental rights, or poses a serious and imminent risk to safety and health. In conclusion, at present there continues to be considerable legal uncertainty and a clearer legal delimitation of the «regular exercise» of managerial power is proposed, reinforcing the preventive protection of the worker against foreseeably unlawful orders.

Keywords: duty of obedience; *solve and repeat*; *ius resistantiae*; non-work; illegal.

LABURPENEA

Lan honetan obediencia-betebarra aztertzen da, *ius resistantiae* eta *solve et repete* printzipioekin batera. Enpresa-zuzendaritzaren boterearen oinarritik abiatzen da, eta 20 eta 5.c) ET eta enpresa-askatasunarekin lotuta ex art. EK, obediencia-betebeharraren oinarri gisa, mendekotasuna eta kontratuzko fedea on adieraztea. Hala ere, kontuan izan behar da *solve et repete* printzipioa, arau orokor gisa ezartzen duena enpresa-agindua aldez aurretik betetzea, baita irregularizat jotzen denean ere, eta haren aurkaratzea geroko une baterako gordetzen duena. Horren aurrean, *ius resistantiae* salbuespena da agindua nabarmen legez kanpoko, gehiegizkoa, lanaz kanpoko, oinarritzko eskubideak kalterten dituen edo segurtasuna eta osasuna arrisku larrian eta berehalakoan jartzen dituen denean. Ondorio gisa, gaur egun segurtasun juridikorik eza nabarmena da oraindik ere, eta zuzendaritza-boterea «erregulartasun ez erabiltzea» legez-zedarritze argiagoa proposatzen da, langilearen prebentzio-babesa indartzu, ustez legez kontrakoak diren aginduen aurrean.

Hitz gakoak: obediencia-betebarra; *solve et repete*; *ius resistantiae*; lanaz kanpoko; ilegala.

* **Correspondencia a:** Raquel Poquet Catalá – raquel.poquet@unir.net – https://orcid.org/0000-0001-9606-8832

Cómo citar: Poquet Catalá, Raquel (2026). «La cara oculta del servicio de ayuda a domicilio: economía sumergida y cuidados». *Lan Harremanak*, 55, 357-387. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28565).

Recibido: 3 mayo, 2026; aceptado: 11 junio, 2026.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción

El deber de obediencia por parte de la persona trabajadora constituye un elemento básico del contrato de trabajo, de tal forma que aunque no se halla de forma expresa entre sus cláusulas, forma parte del mismo, por lo que no requiere pacto escrito expreso para su exigibilidad (García Ninet, 1992: 348).

El deber de obediencia constituye una de las principales manifestaciones de la subordinación jurídica que permite identificar, delimitar y diferenciar la relación de trabajo de otros negocios jurídicos. La necesaria observancia por parte de la persona trabajadora dependiente, en cumplimiento del deber de obediencia de las órdenes e instrucciones empresariales, otorga al concepto jurídico subordinación un perfil técnico-funcional.

Como contraposición, el art. 54.2.b) ET recoge la indisciplina o desobediencia en el trabajo como causa legitimadora del despido disciplinario, conducta que constituye un incumplimiento de las obligaciones contractuales nacidas de la relación laboral por parte de la persona trabajadora y que como tal justifica la resolución unilateral por parte de la empresa del contrato de trabajo.

Paralelamente, el art. 38 CE garantiza la libertad de empresa, esto es, reconoce que el empresario, como titular de la empresa que es, tiene un conjunto de potestades bajo su poder de dirección que le facultan para determinar el contenido de la prestación laboral pactada y para arbitrar los mecanismos necesarios para que esta se cumpla. Este poder de dirección empresarial viene asimismo regulado en el art. 20 ET, el cual viene a recoger de nuevo la obligación de la persona trabajadora de realizar el trabajo convenido bajo la dirección de la empresa, si bien el art. 5.c) ET condiciona esa obediencia a que las órdenes de la empresa sean adoptadas en el ejercicio regular de su poder de dirección.

Por tanto, se observa como en este triángulo normativo el empresario tiene la potestad de dictar órdenes sobre las personas trabajadoras, quienes deben obedecerlas so pena de ser sancionadas con el despido disciplinario con el límite de que dichas órdenes deben responder al ejercicio ordinario del poder de dirección empresarial. Aquí es donde se halla la clave de muchos problemas planteados en relación al deber de obediencia, es decir, se trata de determinar en qué medida puede la persona trabajadora negarse a cumplir las órdenes empresariales que entienda ilícitas. La respuesta a este interrogante tiene su razón de ser en que la obediencia del persona trabajadora a las órdenes que la empresa imponga en el ejercicio de sus facultades regulares de dirección no supone que la persona trabajadora pueda incumplir sin más aquellas órdenes que entienda ilícitas, sino que el incumplimiento, para ser legítimo, se hace depender de que verdaderamente la orden empresarial exceda del ejercicio regular de los poderes de dirección, lo cual muchas veces es casi imposible de acallar con toda seguridad. Y ello, básicamente por dos motivos. Por un lado, porque las órdenes empresaria-

les presentan, en general, una presunción de legalidad de difícil desvirtuación práctica. Por otro lado, el casuismo que caracteriza esta materia no facilita en nada la respuesta a la problemática que se pueda plantear en cada momento, ya que no existe una regla legal y general que permita determinar cuándo una orden empresarial ha sido o no ejercida en el regular ejercicio de su poder de dirección, sino que tal regularidad dependerá de lo que el juez entienda ante las circunstancias *de facto* concurrentes.

2. Poder de dirección empresarial

2.1. Origen

El reconocimiento por ley de un poder de imperio al empresario sobre sus personas trabajadoras tiene su origen ya en los primeros contratos de trabajo. De hecho, ya el Proyecto de Código Civil de 1821, cuando regula la institución del contrato de tácita sociedad de trabajo, dispone que «el superior tiene derecho a la dirección del trabajo»¹ y que «el dependiente debe respeto y subordinación al superior»². Esa misma concepción es la que nos ha llegado actualmente a través del art. 20 ET (Montoya Melgar, 2000: 575). De hecho, cuando el art. 1 ET establece que la prestación de la relación laboral se hará «dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario», está atribuyendo el poder de dirección, en cuanto conjunto de facultades necesarias para coordinar los servicios de las personas trabajadoras de la empresa, no a cualquiera, sino precisamente al empresario (Conde-Pumpido Tourón, 1997: 9).

Por ello, como es sabido, el Derecho del Trabajo nació fundamentalmente para limitar los poderes empresariales, no suficientemente constreñidos por la disciplina contractual.

Resulta evidente, en este sentido, la caracterización que de la empresa lleva a cabo el ET, de suerte que, en virtud de la misma, es la empresa quien tiene atribuida la facultad de determinar el contenido de la prestación y establecer los mecanismos necesarios para hacer cumplir la obligación comprometida. Y así se deriva de los arts. 33 y 38 CE, cuando configuran la posición de la empresa dentro del marco constitucional, mediante el reconocimiento, del derecho a la propiedad privada y del derecho a la libertad de empresa, respectivamente. Tales derechos, al delimitar la posición de la empresa y sus facultades en el marco constitucional, configuran uno de los elementos sobre los que se sustenta el modelo económico y social que propugna nuestra Carta Magna. Concretamente,

¹ Art. 462 de dicho proyecto.

² Art. 467 del citado proyecto de Código Civil.

el art. 33 CE, señala en su apartado 1 que «todos tienen derecho a la propiedad privada y a la herencia». Este precepto, según la doctrina, debe ser interpretado en un sentido amplio entendiéndose que se refiere tanto a la propiedad de los bienes de consumo como a la de los bienes de producción. Por su parte, el art. 38 CE reconoce el derecho a la «libertad de empresa en el marco de la economía de mercado», en el bien entendido que «los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad» según los criterios de «economía general» y «planificación». Este precepto determina la estructura básica del modelo económico constitucional por cuanto representa la opción del constituyente por una economía dirigida o controlada, planteamiento a medio cambio entre la economía libre de mercado y la economía social de mercado (Montoya Melgar, 2022: 520), y cuya razón de ser se halla en la necesidad de que el Estado intervenga de manera directa y abierta para evitar que el desarrollo de un modelo económico liberal o autorregulado pueda tener efectos de desequilibrio, desigualdad o concentración de poder.

Y en este entramado constitucional donde se configura la posición de la empresa y se le reconocen una serie de potestades, se halla el poder de dirección³. Este poder de dirección comprende un complejo haz de facultades entre las que se halla la potestad de organizar la actividad, la cual, se concreta en una potestad de control sobre la actividad de la persona trabajadora y en una potestad disciplinaria. Cabe destacar que para el ejercicio de estas potestades que comprende el poder de dirección, la empresa no precisa de la concurrencia de una causa justificativa, sino que queda a su libre criterio en la medida que forma parte del poder directivo ordinario o de gobierno cotidiano de la actividad productiva.

En relación con ello, el poder de dirección empresarial forma el esquema relacional básico del vínculo laboral caracterizado por la concurrencia de la nota definitoria de dependencia o subordinación del segundo respecto del primero (García Ninet, 1992: 832) y que viene a reflejar la estructura netamente jerárquica propia del contrato de trabajo.

El poder de dirección surge como una manifestación del reconocimiento del derecho a la propiedad privada (art. 33 CE) y de la libertad de empresa ex art. 38 CE, si bien, como uno y otra, no resulta, en absoluto, ilimitado, sino que el poder de dirección queda limitado por lo dispuesto en las normas que conforman el ordenamiento jurídico. Y es que, en efecto, consecuentemente con el modelo económico y social instituido por nuestra norma fundamental, el apartado segundo del art. 33 CE bien a añadir un elemento nuevo que actúa como criterio interpretativo y configurador del modelo de propiedad, esto es, la

³ STS de 21 de junio de 1994, que señala que «el poder de dirección del empresario presenta diversas facetas pero que es también manifestación o proyección en la gestión de personal de la libertad de empresa reconocida en el artículo 38 de la Constitución».

«función social» de la propiedad. Esta referencia a la «función social» tiene como fin configurar este derecho como «cometido» o «propósito» que excede al mero interés de la persona propietaria y trasciende a los demás, convirtiéndose en un mecanismo apto para conseguir la justicia social.

Además, esta libertad de empresa, según el TC, comprende: el conjunto de facultades o posibilidades de acción necesarias para que el derecho sea reconocible como pertinente al tipo descrito y sin las cuales deja de pertenecer a ese tipo y tiene que pasar a quedar comprendido en otro, desnaturalizándose, por decirlo así. Todo ello referido al momento histórico de que, en cada caso, se trata y a las condiciones inherentes a las sociedades democráticas, cuando se trate de derechos constitucionales⁴.

Es decir, ello significa que siendo legítimo el poder de dirección, la empresa no puede utilizarlo, indiscutidamente, con arreglo a sus propias directrices sin control alguno, entendiéndola como un núcleo segregado del resto de la sociedad, identificando interés de empresa e interés de empresario, hasta el punto de que pueda cumplirse de cualquier modo.

Aparte de estos preceptos también se ha hecho referencia, por algunos autores (Castro Argüelles, 1993: 32), al art. 128.2 CE, que establece la iniciativa económica pública, compatible con la libertad de empresa del art. 38; al art. 129 referente a la participación en la empresa que podrán promover los poderes públicos; y al art. 37 CE donde se reconoce el derecho a la negociación colectiva de las empresas y la fuerza vinculante de los convenios, por lo que la intervención de las personas trabajadoras en el establecimiento de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva y a través de los representantes viene a constituir uno de los ámbitos de más incidencia potencial en la participación de aquellos en las decisiones empresariales, por lo que a las facultades empresariales se refiere.

En una primera aproximación hacia el contenido del poder de dirección y control, lleva a pensar en tareas de ordenar, instruir, inspeccionar, verificar o vigilar. De hecho, tradicionalmente, 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» (Montoya Melgar, 1965: 44), 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 de la persona trabajadora, derivando así el poder disciplinario sin el cual el po-

⁴ STC 11/1981, de 8 de abril.

der de dirección carece de fuerza alguna (Alonso Olea, Casas Baamonde, 1997: 377). Desde este punto de vista, el poder de dirección se traduce en una suma de varias facultades, como son, básicamente, la de dictar órdenes y la de control y vigilancia de la actividad laboral de las personas trabajadoras.

El precepto por excelencia que recoge este poder empresarial es, sin duda, el art. 20 ET. No obstante, también en otros preceptos se reconoce, aunque sea de forma implícita, este poder. Así, en el art. 1.1 ET al referirse a la prestación de servicios, se pone de relieve que para que esta tenga la consideración de laboral deberá prestarse «dentro del ámbito de organización y dirección» del empresario; o bien, el art. 5 c) cuando señala como uno de los deberes básicos de la persona trabajadora el de «cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directiva».

2.2. Fundamento

Determinar el fundamento o razón última sobre el que pesa el poder de dirección no es tarea nada fácil. Básicamente, podemos afirmar que han sido tres las teorías que han tratado de hallar dicha justificación, tales como la contractualista (Vidal Caruana, Vidal Beneyto, 1980:87; Montalvo Correa, 1975: 259)⁵, la institucionalista (Legal-Brethe de la Gressave, 1938) y la que fundamenta el poder de dirección en la ley o en la negociación colectiva como fuentes integradoras del contenido del contrato (Gil y Gil, 1994: 49). Todas ellas tienen obstáculos para ser aceptadas unánimemente por toda la doctrina, tanto la científica como la judicial.

Todas estas tesis tienen en común que toman en consideración el elemento organizativo, puesto que: la celebración de un contrato y las consecuencias que de ello derivan no bastan para explicar por completo la presencia del poder de dirección del empresario. Es, por tanto, insuficiente para considerar a éste como mero empleador o acreedor de trabajo, para entender en su integridad la naturaleza del poder de dirección (Montoya Melgar, 1965: 38).

Por tanto, el contrato de trabajo aparece, más que como fundamento del poder directivo, como un presupuesto jurídico para su ejercicio, un título que le legitima para ejercerlo, pero que no explica su razón última, cual es la organización.

Por tanto, en la razón última del poder directivo, ya sea la organización en sí, o la libertad de empresa relacionada con la facultad de organización, aparece el iter sistema productivo-libertad de empresa-organización-contrato de trabajo, que viene a constituir la expresión sintética de todo ello, resumido en la nota característica de ajenidad, siendo esta última la que fundamenta el poder empresarial.

⁵ También, STCT de 4 de enero de 1982.

3. Deber de obediencia

El deber de obediencia comprende una situación jurídico pasiva de una persona sujeta a un vínculo de subordinación, vínculo al cual no corresponde una específica prestación o un específico derecho, sino más bien un poder, concretamente, el poder de dirección. Y, solamente, el ejercicio de dicho poder conlleva para la persona trabajadora dependiente la obligación específica y particular de observar el comportamiento ordenado en virtud del deber de obediencia.

En este sentido, la persona trabajadora en su posición de subordinación frente a la empresa, queda obligado a obedecer las órdenes de la empresa. Este deber constituye, en realidad, una manifestación del deber de buena fe contractual consagrado en el art. 5.c) ET⁶. Este precepto establece la obligación de la persona trabajadora de cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Ello significa, por tanto, que la persona trabajadora se compromete a realizar el trabajo convenido bajo las órdenes de la empresa, quien, podrá ordenar o, en su caso, prohibir a la persona trabajadora la realización de ciertas actividades en la relación de trabajo. Este deber se traduce en la obligación de la persona trabajadora de seguir las órdenes e instrucciones recibidas por la empresa «conformadoras del normal devenir de la actividad laboral»⁷, sin que la persona trabajadora pueda «erigirse en definidor de sus propias obligaciones contractuales»⁸.

Por tanto, existe un reconocimiento normativo del deber de obediencia de la persona trabajadora para con la empresa, que, a su vez, es un correlativo al poder directivo empresarial, y se fundamenta en la debida tutela ex art. 38 CE del ejercicio del derecho a la libertad de empresa. De ahí, que un sector de la doctrina estime que el fundamento de este deber se halla en la necesidad de establecer un mecanismo contractual adecuado que permita, en todo momento, satisfacer la exigencia empresarial de concreción de los términos de la prestación debida, pues la desobediencia «no tiene cabida en la lógica económica del contrato (...) ya que impide de modo directo el ejercicio habitual de la posición reguladora que realiza el poder de dirección y de control del empresario en el dispositivo contractual» (Palomeque López, 1992).

Asimismo, de las dos notas que caracterizan el contrato de trabajo, esto es, la ajenidad y la dependencia, esta última, supone básicamente que la persona trabajadora bajo este régimen no tiene capacidad para organizar su trabajo, pres-

⁶ STSJ Murcia, de 11 de diciembre de 2025, rec. núm. 747/2025.

⁷ STSJ Castilla-La Mancha, de 18 de febrero de 2011, rec. núm. 49/2011.

⁸ SSTSJ Castilla-La Mancha, de 4 de febrero de 2010, rec. núm. 1318/2009; Asturias, de 24 de noviembre de 2010, rec. núm. 1883/2010.

tándolo bajo las órdenes de la empresa, y ello se traduce en la posición de subordinación de la persona trabajadora para con la empresa. En la relación laboral, al incorporarse la persona trabajadora a la empresa bajo el poder de dirección de esta, será la empresa de quien indique de qué forma y manera se va a desarrollar esa actividad en el buen entendido que podrá producirse la contradicción de que los niveles de calidad utilizados por ese profesional podrán ser superiores a los deseados por la empresa, lo que supondrá que la persona trabajadora debe circunscribirse a las órdenes de la empresa.

La importancia de este deber se manifiesta en que su incumplimiento constituye causa de despido disciplinario. El despido por desobediencia es, pues, la consecuencia de la vulneración de ese deber de obediencia. Ahora bien, la empresa puede tener una justa causa de despido por el incumplimiento contractual de la persona trabajadora de su deber de obediencia, siempre y cuando la empresa actúe dentro del marco de las facultades directivas que le otorga el ordenamiento jurídico laboral. Así lo establecen los arts. 5.c) y 20.2 ET cuando plantean el deber de obediencia a las ordenes empresariales adoptadas «en el ejercicio regular de sus facultades directivas».

Ello significa, por consiguiente, que no toda orden de la empresa ha de ser obedecida, pues tal y como ha puesto de manifiesto la doctrina, tanto científica como judicial⁹, el deber de obediencia queda limitado por el contenido mismo de las facultades directivas de la empresa, dejando de surgir dicha obediencia cuando las órdenes empresariales quedan fuera de dichas facultades.

Concretamente, el art. 54.2.b) ET hace referencia a «la indisciplina o desobediencia en el trabajo» como causa de despido disciplinario. Cabe señalar que, aunque no hay alusión a la gravedad y culpabilidad, como es sabido, ambos requisitos se predicen de esta causa de despido¹⁰, al igual que del resto de causas, pues el listado de causas del art. 54.2 no es sino una concreción de la cláusula general del apartado primero, de manera que los requisitos de este recaen sobre el segundo apartado (Montoya Melgar, 2000: 464).

Por tanto, para que el incumplimiento de la persona trabajadora consistente en la desobediencia a una orden regular de la empresa sea considerada causa lícita de despido ha de ser suficientemente grave, en el sentido de que ponga en peligro el equilibrio de intereses alcanzado a través del contrato de trabajo, gravedad que será analizada por el juez y que será fijada en base a todo el conjunto de características que rodeen el supuesto fáctico concreto¹¹. Además, el incumplimiento debe ser culpable, es decir, imputable a la persona trabajadora, ya sea

⁹ STSJ La Rioja, de 23 de julio de 2025, rec. núm. 100/2025.

¹⁰ STSJ Cataluña, de 3 de octubre de 2025, rec. núm. 2848/2025.

¹¹ STSJ País Vasco, de 11 de noviembre de 2025, st. núm. 2420/2025.

por dolo o culpa¹². Por ello, cabe afirmar que en aquellos casos en los que no se cumpla uno o ambos elementos el despido ha de ser declarado improcedente por falta de justa causa extintiva (Gorelli Hernández, 1997).

Para que pueda sancionarse la desobediencia o indisciplina de la persona trabajadora con la sanción más grave, que es el despido disciplinario, ha de revestir las siguientes características: a) Gravedad, pues es preciso que la negativa de la persona trabajadora a obedecer sea clara y en abierta contradicción con la orden empresarial, que muestre una actitud de resistencia decidida, persistente y reiterada. b) Culpabilidad, en cuanto que ha de ser imputable directamente a la persona trabajadora, que voluntaria y conscientemente se niega a cumplir la orden empresarial. c) Trascendente, que no necesariamente ha de suponer un perjuicio material para la empresa, sino que también pueda afectar al prestigio de la empresa o al interés de terceros clientes de la empresa. d) Falta de justificación, como ausencia de concurrencia de circunstancias que atemperen o atenúen la conducta de la persona trabajadora. e) En todo caso, debe aplicarse la doctrina gradualista, lo que obliga a que se adopte la decisión atendiendo a las circunstancias concurrentes, individualizando el examen de la conducta para aplicar la sanción de una forma proporcional y adecuada al hecho¹³.

En definitiva, el deber de obediencia de la persona trabajadora, con fundamento en el art. 5.c) ET¹⁴, se justifica en el poder de dirección de la empresa y de las notas de ajenidad y dependencia de la persona trabajadora. La orden debe estar vinculada a una necesidad técnica y organizativa de la empresa, debiendo ejercitarse las facultades directivas siguiendo las reglas de la buena fe contractual. Estas órdenes gozan de la presunción *iuris tantum* de su legitimidad, por lo que la regla general es que las mismas son de obligado cumplimiento por la persona trabajadora, salvo que concurran circunstancias excepcionales que afecten a su seguridad y salud o vulneren derechos fundamentales como la dignidad¹⁵.

El deber de obediencia de la persona trabajadora no puede entenderse como una obligación absoluta, sino que está limitado a las órdenes dadas por la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas de manera que la persona trabajadora puede negarse a cumplirlas, sin incurrir en desobediencia cuando

¹² STSJ Canarias, de 27 de marzo de 2025, rec. núm. 22/2025, que considera que es procedente el despido por desobediencia en el trabajo por no seguir los procedimientos ordenados para el correcto cobro de los productos en caja.

¹³ STSJ Galicia, de 4 de julio de 2022, rec. núm. 1368/2022.

¹⁴ STSJ Madrid, de 15 de enero de 2026, rec. núm. 4265/2025, que señala que «se asienta en las notas de ajenidad y dependencias propias del mismo, respondiendo a una indiscutible necesidad técnica u organizativa de la empresa».

¹⁵ STSJ Andalucía, de 11 de enero de 2009, rec. núm. 1122/2008.

la empresa actúe con manifiesta arbitrariedad y abuso de derecho que excede el ejercicio regular de las funciones directivas de la empresa¹⁶.

4. Principio de *solve et repete*

Como se ha indicado, el deber de obediencia no es absoluto, por lo que existe un ámbito donde se aplica el llamado *ius resistentiae* o derecho de resistencia de la persona trabajadora. Concretamente, se halla en aquel límite que establece el ET en la obligación de obediencia a las órdenes empresariales dentro del ejercicio regular de sus facultades directivas, aspecto que a continuación se analizará.

Además, cabe señalar que, en el Derecho del Trabajo rige el principio de *solve et repete*, según el cual, la persona trabajadora debe obedecer las órdenes de la empresa, aunque estime que dichas órdenes constituyen una extralimitación de sus facultades directivas, y solo una vez obedecida la orden, puede reclamar contra la misma (Pedrajas Moreno, 1990: 385). Este principio se aplica a todo tipo de órdenes de la empresa, es decir, incluso cuando constituyen un exceso a los límites del poder de dirección, es decir, aunque sean órdenes ilícitas.

El fundamento de este deber reside en la concepción de que las órdenes empresariales gozan de una presunción de legitimidad, de manera que la orden debe ser obedecida por la persona trabajadora (Sala Franco *et al.*, 1995: 568; Rodríguez-Piñero, 1988:5). Este principio, en realidad, tiene como fin, por un lado, mantener el principio de jerarquía en la empresa, y a su vez, el carácter subordinado de la prestación laboral. Y, por otro lado, tiene como fin reafirmar que la persona trabajadora no puede constituirse en el definidor de sus obligaciones, no siendo aceptable que sea quien decida sobre la licitud o no de una orden empresarial. La persona trabajadora no es quién para juzgar ni decidir de antemano que una orden empresarial es irregular, por lo que la orden empresarial se presume lícita. Como señala la doctrina judicial no puede «admitirse de forma absoluta e ilimitada la tesis de que incumbe al trabajador determinar cuáles han de ser sus deberes y obligaciones», sino que el mismo deberá ejercitar «su facultad de reclamar ante las autoridades u organismos competentes si es que se considera perjudicado en sus derechos e intereses legítimos», porque, en definitiva, la persona trabajadora no puede «nunca adoptar una actitud de desobediencia reiterada al empresario (...) máxime cuando no existe riesgo inminente ni manifiesta ilegalidad o abuso de derecho»¹⁷.

¹⁶ STSJ Canarias, de 10 de junio de 2022, rec. núm. 1979/2021.

¹⁷ STSJ Andalucía, de 11 de abril de 1997.

En definitiva, el eje sobre el que se sustenta este principio de *solve et repete* se halla, por tanto, en la presunción *iuris tantum* de legitimidad de las órdenes empresariales, como consecuencia necesaria de la nota de dependencia que caracteriza la relación laboral y que deriva, a su vez, del ejercicio de las facultades inherentes a las potestades dominicales de la empresa (Aguilera Izquierdo, 1997: 128). De esta forma, la persona trabajadora deberá, por regla general, obedecer las órdenes empresariales y, solo *a posteriori*, en caso de estimarlas ilegítimas, podrá reclamar contra ellas tratando de destruir esa presunción *iuris tantum* de legitimidad que, como se ha indicado, las caracteriza. Se parte de que la orden emitida por la empresa es legítima, no contando la persona trabajadora con la capacidad de «evaluar con sus propios criterios la regularidad de la orden empresarial»¹⁸. La persona trabajadora no puede despojarse de su condición de prestadora de servicios por cuenta ajena y asumir una posición de organización que solo le compete a la empresa¹⁹.

Ahora bien, este principio plantea un problema, que es que supone que la empresa sí es sujeto suficiente para determinar y concretar en cada momento cuál es el contenido obligacional debido por la persona trabajadora.

Y ello significa, en definitiva, que si se aplica una jurisprudencia tan estricta de este principio se produciría una ampliación del deber de obediencia que llevaría a entender que al estar la persona trabajadora obligada a cumplir cualquier orden empresarial —incluso las ilícitas— y poder ser lícitamente sancionada la persona trabajadora con el despido en caso de desobediencia, esta se ve obligada no solo a cumplir las órdenes que la empresa puede dar dentro del marco de su poder directivo, sino también aquellas que quedan fuera de las facultades directivas.

5. *Ius resistentiae*

Desde un primer momento la doctrina ya señaló que cabe aplicar una limitación al principio *solve et repete*, pues: el trabajador no está obligado a obedecer los mandatos que le supongan desarrollar conductas ilícitas, inmorales o prohibidas, no incurriendo con su conducta en la causa de despido por desobediencia, por cuanto (...) el deber de obediencia termina allí donde la orden aban-

¹⁸ SSTs de 27 de junio de 1984; de 3 de diciembre de 1987.

¹⁹ STSJ Castilla y León, de 29 de septiembre de 2010, rec. núm. 1272/2010, que señala que «tiene que cumplir las órdenes del empresario relacionadas con la prestación laboral (...) entraña también el riesgo de convertir la organización empresarial en un espacio de desgobierno y sometido al albur de lo que en cada momento se decida hacer o no hacer por cada uno de los integrantes de esa organización».

dona el marco de legalidad, o cuando atenta a la dignidad humana (García Ninet, 1992: 888).

Es lo que se denomina el *ius resistentiae* o derecho de resistencia de la persona trabajadora, esto es, una desobediencia «legítima» de la persona trabajadora.

Y así se deduce de los arts. 5 y 20 ET cuando establece que se debe a la empresa la obligación de obediencia siempre en el ejercicio «regular» de sus facultades. Por tanto, la persona trabajadora tiene el derecho de resistencia, esto es, la facultad de desobedecer las órdenes empresariales cuando estas no entran dentro de un ejercicio regular de las facultades directivas de la empresa. La doctrina laboral acepta el derecho de resistencia como expresión de la irregularidad en el ejercicio de las facultades directivas y, por tanto, como límite al deber de obediencia (Palomeque López, 1992: 150; Román de la Torre, 1992: 357; Pedrajas Moreno, 1990: 386; Pérez del Río, 1986: 105). El art. 5 c) ET condiciona el deber de obediencia a la licitud o regularidad de la orden empresarial, de manera que aquellas de contenido manifiestamente irregular, de carácter antijurídico, abusivas o ignorantes de los legítimos derechos de las personas trabajadoras no atraen sobre sí el deber de obediencia estando la persona trabajadora legitimada para desobedecerlas. No es precisamente difícil encontrar referencias jurisprudenciales a la necesidad de que las órdenes empresariales cumplan con la exigencia legal de «ejercicio regular» como límite al deber de obediencia.

De esta forma, se puede señalar que el derecho de resistencia o *ius resistentiae* no es contradictorio con el principio de *solve et repete*, sino que es un mecanismo delimitador del mismo, que trata de evitar una excesiva amplitud del poder de dirección empresarial, y, por consiguiente, de las obligaciones de la persona trabajadora. El derecho de resistencia no pretende, por tanto, eliminar la doctrina del *solve et repete*, sustituyéndola por una facultad de la persona trabajadora de decidir sobre cada instrucción de la empresa la licitud o no de la misma, o lo que es igual, la discrecionalidad en materia de cumplimiento del deber de obediencia. Como señala la doctrina, todo lo contrario, una correcta interpretación del derecho de resistencia conduce a abogar por una posición intermedia entre ambas posibilidades, actuando tan solo en las del ámbito de las facultades directivas empresariales (Gorelli Hernández, 1997: 82).

La regla general es, pues, *solve et repete*, esto es, la ejecutividad de las órdenes empresariales, y el *ius resistentiae* se configura como la excepción a dicha regla general. El ejercicio regular de las facultades directivas se conforma como el elemento definidor del ámbito del deber de obediencia y la llave que cierra o da acceso al derecho de resistencia que evita la aplicación del principio *solve et repete* con sus más radicales efectos, limitándose la ejecutividad de las órdenes empresariales tan solo a las regulares. En definitiva, en virtud de este principio, las per-

sonas trabajadoras tienen el deber general de obedecer las órdenes de la empresa con independencia de que las consideren adecuadas o no²⁰.

Desde el punto de vista del despido disciplinario significa que la empresa no puede utilizar como lícita causa de despido la desobediencia a cualquier orden empresarial, sino solo podrá ser calificado como despido procedente la desobediencia a una orden regular de la empresa. El derecho de resistencia viene a suponer un reequilibrio entre los intereses jurídicos de la empresa y de la persona trabajadora que son reconducidos a los estrictos límites contractuales. La empresa podrá, por tanto, despedir lícitamente a una persona trabajadora que incumpla su deber de obediencia, pero, por el contrario, no puede considerarse lícito un despido que se base sobre una desobediencia a una orden que supera los límites de dicho deber.

En definitiva, cabe indicar que, este principio de *solve et repete*, a pesar de que con el paso del tiempo ha ido matizándose²¹, sin embargo, la mayoría de la doctrina judicial sigue abogando por él²². De cualquier forma, este principio, como toda regla general, tiene excepciones, pues existen una serie de supuestos en los que es posible que la persona trabajadora desatienda la instrucción de la empresa por considerarse causa justa de desobediencia.

5.1. Órdenes extralaborales

El primer supuesto que legitima a la persona trabajadora a desobedecer la orden empresarial es en relación con aquellas órdenes que afectan a la conducta extralaboral de la persona trabajadora²³. Las órdenes que afectan a la vida no laboral de la persona trabajadora están fuera de las facultades directivas de la empresa, pudiendo desobedecerlas lícitamente. No obstante, la doctrina ha estimado que pueden encontrarse algunas excepciones a esta regla general, especialmente, cuando la conducta extralaboral de la persona trabajadora repercute negativamente sobre el desarrollo de la prestación de trabajo, dañando los intereses de la empresa que también están salvaguardados por el art. 38 CE (Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo, García Murcia, 1995: 229).

También tendrán igual tratamiento las situaciones en las que la empresa da una orden que es ajena al propio contrato de trabajo²⁴ y no encuentra justifica-

²⁰ STSJ País Vasco, de 13 de enero de 2026, rec. núm. 2060/2025.

²¹ STSJ Comunidad Valenciana, de 8 de mayo de 1998.

²² SSTSJ Castilla y León, de 2 de octubre de 1998, rec. núm. 739/1998; Extremadura, de 9 de febrero de 1998; Madrid, de 18 de diciembre de 1997; Andalucía, de 11 de abril de 1997.

²³ SSTSJ Galicia, de 20 de noviembre de 2025, rec. núm. 3205/2025; Madrid, de 14 de noviembre de 2025, rec. núm. 499/2025.

²⁴ STSJ Andalucía, de 5 de febrero de 2008, rec. núm. 848/2007, que enjuicia el caso de una persona trabajadora que es obligada a prestar sus tareas para una entidad distinta a la que presta sus servicios. En términos similares, STSJ País Vasco, de 17 de marzo de 2009, rec. núm. 156/2009,

ción por las especiales circunstancias²⁵, pues en estos casos la empresa está ante una «extralimitación del poder de dirección»²⁶, dado que esta facultad debe respetar siempre la clase, la cantidad, el lugar y el tiempo de trabajo contratado²⁷. No obstante, en este último supuesto cabe tener presente que cuando el cometido ordenado empresarialmente quede fuera del objeto del contrato puede ser exigido a la persona trabajadora si existen causas justificadas de fuerza mayor, situación de peligro o riesgo inminente que no pueden ser atajadas sin la colaboración de la persona trabajadora²⁸. Así, no se ha considerado justificada la desobediencia de una persona trabajadora a realizar sin más las funciones de retén²⁹; la de una auxiliar de clínica de negarse a hacer la cama y servir la bandeja de los acompañantes de los pacientes, alegando que ello no forma parte de las funciones de su categoría profesional³⁰; o la dejación sin más de realizar el control de glucemia por parte de una auxiliar cuando era una obligación que tenía asumida, aunque según el convenio no la tenga asignada³¹. Tampoco se ha estimado justificada la negativa de un conductor a realizar funciones de dosificador para situaciones esporádicas cuando meses anteriores se pactó el cambio de funciones con un incremento retributivo a través de un plus de productividad, pues se estima que en tal caso la actuación de la persona trabajadora implica una desobediencia constitutiva de una abierta rebeldía, poniendo en cuestión las más elementales facultades empresariales en el ámbito organizativo y de dirección³². Tampoco la de un conductor que se niega a limpiar la tolva del camión, pues la orden es legítima, ya que le incumbe la limpieza del camión al conductor, que queda obligado a cumplir con la orden sin perjuicio de poder impugnarla si la estima lesiva o abusiva o constituye una modificación sustancial de condiciones

que considera justificada la desobediencia de un capitán de marina mercante a embarcarse como primer oficial por tratarse de funciones totalmente a las suyas. Sin embargo, la STSJ Asturias, de 17 de octubre de 2003, rec. núm. 3206/2002, considera que no es ajeno a la función propia de su categoría o grupo profesional de conductor de autobús de transporte escolar cuando se le ordena realizar un viaje que tenía como finalidad el transporte de menores, aunque sea una actividad considerada extraescolar.

²⁵ SSTSJ Asturias, de 30 de diciembre de 2011; Galicia, de 28 de mayo de 2010, rec. núm. 708/2010; Madrid, de 14 de julio de 2008, rec. núm. 2753/2008; La Rioja, de 9 de septiembre de 2008, rec. núm. 87/2008. Esta última enjuicia el caso de una persona trabajadora que se niega a realizar guardias de retén por considerar que no están estipuladas en su contrato de trabajo.

²⁶ STS de 19 de enero de 1987.

²⁷ SSTSJ Cataluña, de 28 de marzo de 2002, rec. núm. 6620/2001; Comunidad Valenciana, de 3 de diciembre de 1996, rec. núm. 926/1996. La primera analiza el caso de una persona trabajadora que se niega a realizar el nuevo horario tras un cambio de centro de trabajo acordado por la empresa en el ejercicio regular de su facultad de dirección alegando el trabajador que ello supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

²⁸ STSJ Comunidad Valenciana, de 3 de diciembre de 1996, rec. núm. 923/1996.

²⁹ STSJ La Rioja, de 9 de septiembre de 2008, rec. núm. 87/2008.

³⁰ STSJ Baleares, de 28 de febrero de 2005, rec. núm. 664/2004.

³¹ STSJ Comunidad Valenciana, de 16 de julio de 2013, rec. núm. 1188/2013.

³² STSJ Castilla-La Mancha, de 19 de octubre de 2023, rec. núm. 677/2023.

de trabajo sin que concurran circunstancias de peligrosidad, ilegalidad, ofensa a la dignidad de la persona trabajadora u otras análogas que justificaran la negativa. La persona trabajadora, pues, debe cumplir las órdenes empresariales y, en su caso, impugnarlas si lo estima oportuno. Pues solo puede dejar directamente de cumplirlas cuando constituyan una manifiesta arbitrariedad y un abuso de derecho, lo que no es el caso³³.

Por el contrario, en otro caso se ha considerado justificada la no administración de medicación por parte de una auxiliar por constituir una función extralimitada de las propias de su categoría y por haberse avisado con antelación y no causar daños a los usuarios³⁴.

5.2. Órdenes ilegales

El segundo supuesto que legitima a la persona trabajadora para no obedecer las órdenes del empresario es el de «ilegalidad manifiesta»³⁵, aunque no entendida en sentido restrictivo, pues no se requiere que la orden alcance cotas tales como para ser tipificada de delito³⁶, bastando con que sea ilegal³⁷ desde el prisma de lo convenido o que sean emitidas por una persona que no tiene capacidad de mando sobre la persona trabajadora afectada³⁸.

El *ius resistentiae* de la persona trabajadora será lícito cuando la empresa actúa con «manifiesta arbitrariedad, capricho o abuso de derecho», como cuando los trabajadores se niegan a seguir prestando sus servicios porque el empresario no les ha abonado su salario mientras que a compañeros no extranjeros sí les es abonado³⁹, pues se entiende que la conducta de desobediencia no tiende directamente a vulnerar los designios emanados del patrono, sino a proteger los propios derechos frente al ejercicio irregular del poder de dirección.

Así, por ejemplo, uno de los ámbitos donde más se ha venido defendiendo la existencia del *ius resistentiae* es en relación con la obligación de realizar horas extraordinarias, pues uno de sus elementos caracterizadores es su voluntariedad,

³³ STSJ Cataluña, de 19 de mayo de 2022, rec. núm. 1972/2022.

³⁴ STSJ Castilla-La Mancha, de 22 de septiembre de 2005, rec. núm. 2137/2003.

³⁵ STSJ Andalucía, de 7 de junio de 2011, rec. núm. 3906/2010, que enjuicia el caso de una persona trabajadora que disfruta de las vacaciones sin tener la autorización de la empresa.

³⁶ STSJ Cataluña, de 2 de septiembre de 2004, rec. núm. 3074/2004.

³⁷ STSJ Baleares, de 19 de abril de 1991, rec. núm. 119/1991, que obliga a la persona trabajadora a firmar un contrato en blanco.

³⁸ STSJ Madrid, de 8 de enero de 2026, rec. núm. 572/2025, que señala que «el deber de obediencia no es una obligación absoluta de obedecer, sino que se refiere solo a las órdenes dadas en el ejercicio regular de las facultades directivas de la empresa». En el mismo sentido, STSJ Madrid, de 18 de diciembre de 2025, rec. núm. 598/2025.

³⁹ SSTSJ Castilla-La Mancha, de 4 de febrero de 2010, rec. núm. 3382/2009; Galicia, de 15 de marzo de 2001, rec. núm. 761/2001.

siendo necesario un acuerdo entre ambas partes para su realización. Eso significa que la empresa no puede obligar a la persona trabajadora a la realización de estas horas extraordinarias, pudiendo lícitamente la persona trabajadora negarse a su realización y desobedecer la orden, sin que pueda ser sancionada o despedida por ello.

Ahora bien, salvo «que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo» (art. 35.4 ET), o bien que se trate de horas extraordinarias de fuerza mayor, pues en tal caso la empresa podría despedir a la persona trabajadora en caso de desobediencia. Las horas extraordinarias que tienen como fin prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes entran dentro del *ius variandi* empresarial, y la persona trabajadora podría ser sancionada por desobediencia. Como señala la doctrina jurisprudencial: a) la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde al patrono y la libre aceptación o denegación al trabajador, salvo que se trate de «prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes» (excepción de emergencia; artículo 35.3 ET); b) no puede merecer esta última consideración el caso de autos, dada la fecha del despido y la fecha en que se trató de imponer horas extraordinarias, ya que la empresa pudo adoptar a su debido tiempo las medidas necesarias para la ejecución del pedido; c) no hacerlo y ante la negativa a realizar dichas horas extraordinarias, imponer la pérdida de empleo, patentiza la voluntad del empleador de obligar a todo su personal a verificar aquéllas, transgrediendo su libre voluntad de aceptarlas o no; d) así, el despido deviene nulo, por efectuarse sin base en ninguna de las circunstancias que prevé el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores; e) aunque dicho precepto contemple la desobediencia, no puede afirmarse que exista ésta, a efectos de considerar el despido procedente o improcedente, según quede acreditado o no el incumplimiento alegado por el empresario, pues la orden generadora de la misma es manifiestamente ilegal excediendo de las facultades normales de la empresa, al tratar de imponer un trabajo en el que no participaba el operario a fin de concluirlo y que venía retrasado por la mala o al menos deficiente organización empresarial, y f) si la prestación del trabajo en horas extraordinarias es voluntaria —artículo 35.4 E.T.— y es límite intrínseco para el ejercicio del derecho, el del que el Ordenamiento Jurídico no ampare tal ejercicio cuando es abusivo —artículo 7.2 del Código Civil— no cabe duda darse el mismo según la declaración fáctica en el supuesto que se contempla, en cuanto dicho ejercicio abusivo consiste en la conducta activa del empleador dañosa para el trabajador sobrepasadora manifiestamente —al despedirle por negarse a prestar horas extraordinarias— de los límites normales del ejercicio del derecho conforme a la conciencia social de los tiempos que rigen, solución concorde con la doctrina de esta Sala —SS. 23 de mayo, 14 de julio y 6 de noviembre de 1984—, que ha establecido que el abuso del derecho ha de resultar manifiesto de las circunstancias que lo determinan, es decir, las subjetivas de intención de perjudicar o de falta de un

fin serio y legítimo, o las objetivas de exceso o anormalidad en el ejercicio del derecho⁴⁰.

Asimismo, en aquellos casos en los que la empresa ordena prestar los servicios más allá de lo que constituye la jornada diaria, se justifica la conducta de la persona trabajadora cuando se trata de trabajos que tienen un tope legalmente previsto y su continuación puede afectar a la seguridad y salud de terceras personas⁴¹, cuando se obliga a realizar un transporte sin concederle los descansos mínimos⁴², o cuando se le obliga a realizar horas extraordinarias y en festivos⁴³. Sin embargo, no queda justificada cuando se le presenta una alternativa laboral que no rebasa el tope de horas diarias⁴⁴, no se incumplen los descansos pactados⁴⁵, se le obliga a trabajar un día festivo⁴⁶ o fin de semana cuando estaba pactado⁴⁷.

En este sentido, se ha estimado que la trabajadora está en el ejercicio legítimo de su *ius resistentiae* cuando la misma disfruta de una reducción de jornada y horario concreto de mañana y, tras su incorporación de una situación de incapacidad temporal, se le modifica unilateralmente la jornada y el horario, sin preaviso y sin seguir el procedimiento establecido en el art. 41 ET. Se considera que la trabajadora actúa legítimamente frente a una orden que atenta a un derecho fundamental⁴⁸. En términos similares, se declara ante una persona trabajadora que se ve constreñida por la empresa para que se vacune y aporte el certificado de vacunación, pues se estima que se vulnera su derecho a la intimidad. Se estima que la negativa de la persona trabajadora a vacunarse no constituye indisciplina o desobediencia en el trabajo, pues «la vacunación es un derecho del ciudadano, pero ninguna norma la impone y, precisamente, la

⁴⁰ STSJ Castilla-La Mancha, de 15 de junio de 2023, rec. núm. 382/2023.

⁴¹ STSJ Castilla-La Mancha, de 11 de noviembre de 2008, rec. núm. 699/2008, que considera justificada la negativa de una persona trabajadora que es conductor de autobuses. En términos similares, SSTSJ Madrid, de 10 de junio de 2013, rec. núm. 6718/2012; Comunidad Valenciana, de 10 de marzo de 2005, rec. núm. 69/2005, en relación con un piloto. Sin embargo, las SSTSJ Madrid, de 7 de abril de 2014, rec. núm. 1628/2013; Galicia, de 9 de octubre de 2012, rec. núm. 2792/2012, consideran injustificada la desobediencia de un piloto porque no ha sobrepasado las horas máximas estipuladas en la Ley 9/2010, de 14 de abril, que establece los tiempos de actividad aeronáutica.

⁴² STSJ Extremadura, de 30 de diciembre de 2009, rec. núm. 588/2009.

⁴³ STSJ Castilla-La Mancha, de 15 de junio de 2023, rec. núm. 382/2023.

⁴⁴ STSJ Cataluña, de 20 de febrero de 2001, rec. núm. 7451/2000. En términos similares, SSTSJ Madrid, de 24 de marzo de 2014, rec. núm. 2082/2013; Madrid, de 4 de noviembre de 2013, rec. núm. 293/2013; Madrid, de 14 de enero de 2013, rec. núm. 4465/2012, que consideran injustificada la negativa de la persona trabajadora por no constituir una orden ilícita o atentatoria de la dignidad o integridad física de la persona trabajadora, o que comportarse la vulneración de un derecho fundamental.

⁴⁵ STSJ Madrid, de 24 de febrero de 2014, rec. núm. 1755/2013.

⁴⁶ STSJ Castilla y León, de 29 de diciembre de 1997.

⁴⁷ STSJ Cataluña, de 15 de enero de 2009, rec. núm. 7241/2008.

⁴⁸ STSJ Canarias, de 10 de junio de 2022, rec. núm. 1979/2021.

autonomía del paciente es un principio informador de las actuaciones en el ámbito de la sanidad»⁴⁹.

De forma similar sucede con las vacaciones, donde se ha defendido el *ius resistendae* frente a aquellas órdenes empresariales de incorporarse al trabajo durante el disfrute de las vacaciones por parte de la persona trabajadora, pues se trata de una orden directamente contraria al derecho de disfrute efectivo de las vacaciones legal y constitucionalmente reconocido (art. 40.2 CE). Lógicamente, cuando se obliga a una persona trabajadora que se halla disfrutando de su período vacacional a personarse en la empresa de forma inesperada y repentina, la negativa de la persona trabajadora queda totalmente justificada, pues se considera que se produce un exceso en el ejercicio del poder de dirección por cuanto que durante el período destinado a vacaciones el contrato se interrumpe y «salvo en situaciones excepcionales, que no constan, el empresario no puede obligar a sus trabajadores a reincorporarse al mismo, de tal suerte que éste, aun cuando no cumplierse con aquella orden no infringió deber laboral alguno»⁵⁰. En relación con las vacaciones, se halla el caso de la persona trabajadora que se niega a cumplir con la obligación de realizar el descanso de 15 minutos durante la jornada continua para así terminar antes, y tras varias advertencias y sanciones, la empresa la despide⁵¹.

Por otro lado, se puede hacer referencia a aquellos casos relacionados con la movilidad geográfica, donde el ordenamiento jurídico reconoce con determinadas limitaciones y en concretas circunstancias a la empresa la posibilidad de modificar unilateralmente el contenido pactado de la relación laboral. En estos casos, en virtud de dicha posibilidad legal, esto es, de la literalidad del art. 40.4.3 ET, la doctrina judicial⁵² es reacia a la hora de apreciar la licitud de la posición de resistencia de la persona trabajadora cuando la orden empresarial es de des-

⁴⁹ STSJ Galicia, de 14 de noviembre de 2022, rec. núm. 3602/2022, que añade que «cuando el empresario emite órdenes e instrucciones que se enmarcan dentro del contrato de trabajo, existe la presunción *iuris tantum* de que son legítimas y de ahí la regla general que obliga a obedecerlas sin perjuicio de impugnarlas cuando se estimen lesivas o abusivas salvo que concurren determinadas circunstancias de peligrosidad, ilegalidad y ofensa a la dignidad del trabajador u otras análogas que justifiquen la negativa, sin que exonere de la responsabilidad la mera disconformidad con la orden, de lo que sólo puede derivarse el legítimo ejercicio de las pertinentes acciones laborales o cualquier otra de tipo sindical prevista en la legislación laboral. El artículo 20 ET impone a las partes —trabajador y empresario— someterse en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe».

⁵⁰ SSTSJ Castilla y León, de 24 de mayo de 1995, rec. núm. 396/1995; Cataluña, de 17 de enero de 1992. No obstante, la STSJ Madrid, de 14 de julio de 2008, rec. núm. 653/2008, estima que existe desobediencia de la persona trabajadora en el caso de una profesora que expresa su preferencia de trabajar impartiendo clases en verano en un determinado momento del período estival. La empresa le asigna otra fecha distinta de la solicitada ante la masiva coincidencia temporal de los distintos profesores que conformaban su plantilla. La trabajadora en cuestión no acude a prestar sus servicios en el lapso temporal que ella había elegido.

⁵¹ STSJ La Rioja, de 29 de mayo de 2025, rec. núm. 64/2025.

⁵² STSJ Andalucía, de 10 de mayo de 2012, rec. núm. 555/2012.

plazamiento. Así, no se ha considerado justificada cuando se niega a acatar una orden empresarial de desplazamiento motivada por desórdenes y desavenencias entre la persona trabajadora y aquellas con quienes convivía⁵³ o es constitutiva de sanción⁵⁴, o cuando se trata de un desplazamiento en el que concurren todos los requisitos legales y se ponen a disposición de la persona trabajadora todos los medios posibles como vivienda, manutención y gastos de viaje⁵⁵. Sin embargo, se ha considerado que constituye una desobediencia justificada cuando el desplazamiento se ordena con motivo de un reciclaje profesional a pesar de comunicarse un sábado para trasladarse el primer día laborable sin que conste la razón de la premura y sin abonarse correctamente los gastos de desplazamiento⁵⁶, cuando se ordena trasladarse desde España a México, cuando había sido contratada para trabajar en España, sin especificarle cuáles serán sus nuevas funciones ni si se le mantendrán sus condiciones de trabajo⁵⁷ o cuando se niega a un desplazamiento en el que no concurre ninguna de las causas justificativas para el mismo y su desobediencia no causa perjuicios para la empresa⁵⁸.

En relación con el impago de partidas salariales, en general, se estima que no le otorga a la persona trabajadora la prerrogativa de desatender las órdenes de su empresa el impago de la diferencia salarial por el ejercicio de funciones superiores a las inicialmente contratadas⁵⁹, ni el de las horas extraordinarias, toda vez que la «orden no atenta su dignidad, ni es abusiva»⁶⁰.

Asimismo, en relación con los reconocimientos médicos, según el art. 22 LPRL, desde el punto de vista de la persona trabajadora, son voluntarios. No obstante, existen unos supuestos en los que el reconocimiento médico se convierte en obligatorio para la persona trabajadora, sin que pueda negarse a someterse a ellos. En este sentido, se ha considerado injustificada la negativa de una persona trabajadora de someterse a un reconocimiento médico para evaluar su posible sordera, puesto que era conductor y ello podía afectar a sí mismo, como a terceros⁶¹, o la de un vigilante de seguridad que ha de desempeñar su trabajo

⁵³ STSJ Cataluña, de 7 de marzo de 2014, rec. núm. 5254/2013.

⁵⁴ STSJ Castilla y León, de 2 de octubre de 1998, rec. núm. 1814/1998.

⁵⁵ STSJ Extremadura, de 22 de diciembre de 2006, rec. núm. 731/2006. En términos, STSJ Castilla y León, de 19 de febrero de 2014, rec. núm. 107/2014.

⁵⁶ STSJ Galicia, de 1 de octubre de 1993, rec. núm. 3913/1993, que enjuicia el caso de traslado de Ferrol a Barcelona por reciclaje profesional.

⁵⁷ STSJ Madrid, de 12 de marzo de 2002, rec. núm. 6330/2001. En términos similares, STSJ Asturias, de 4 de octubre de 2013, rec. núm. 1553/2013, que considera justificada la negativa de una persona trabajadora cuyo centro de trabajo está en Chile a trasladarse a España cuando no existe centro de trabajo en España y no justifica la empresa el traslado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

⁵⁸ STSJ Castilla-La Mancha, de 14 de marzo de 2007, rec. núm. 1835/2006.

⁵⁹ STSJ Cataluña, de 5 de julio de 2002, rec. núm. 1382/2002.

⁶⁰ STSJ Comunidad Valenciana, de 7 de junio de 2011, rec. núm. 750/2011.

⁶¹ STSJ Andalucía, de 12 de mayo de 2008, rec. núm. 2925/2007.

en una obra en solitario, en un lugar despoblado y a horas nocturnas, siendo portador de un arma, pues con ello pone en peligro tanto su integridad física como la de terceros⁶².

Y, lógicamente, el art. 12 ET contempla expresamente otra situación en la que la persona trabajadora puede oponerse a una orden empresarial. Concretamente, prevé que la persona trabajadora puede negarse a la conversión de su contrato de trabajo a tiempo completo en uno a tiempo parcial, y a la inversa, y sin sufrir sanción alguna. Del mismo modo, la persona trabajadora se encuentra legalmente legitimado para negarse a la realización de las horas complementarias pactadas, de no cumplir el pacto que así lo estableciese con todos los requisitos legales.

5.3. Órdenes que afectan a la seguridad y salud

En tercer lugar, cabe hacer referencia al supuesto de peligrosidad o de riesgos inminentes⁶³ al producirse un atentado a la seguridad y salud en el trabajo⁶⁴. Ello queda claramente reflejado en el art. 14 LPRL que establece el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales.

El riesgo a la salud o vida de la persona trabajadora ha de ser real, no siendo suficiente meras suposiciones, quedando, por tanto, fuera del amparo legal la desobediencia fundada en meras inquietudes de la persona trabajadora⁶⁵. Se exige que el peligro sea real, cierto y actual, e imposible de prevenir por otros medios.

De hecho, cabe indicar que la ley prevé algunos supuestos en los que se permite que la persona trabajadora desobedezca las órdenes empresariales. Así, el art. 21 LPRL legitima a la persona trabajadora para que abandone el puesto de trabajo cuando concurra un «riesgo grave e inminente con ocasión del trabajo». Lógicamente, ante una situación así prima, como no podría ser de otra forma, la seguridad y salud de la persona trabajadora⁶⁶, siempre que quede de-

⁶² STSJ Extremadura, de 4 de febrero de 2013, rec. núm. 605/2012.

⁶³ STSJ Asturias, de 24 de noviembre de 2010, rec. núm. 2481/2010, que enjuicia el caso de una persona trabajadora que se niega a llevar a cabo el movimiento de una caseta en la parcela sita en las instalaciones de la empresa, mediante el uso de una grúa, alegando que ello supone un riesgo para su seguridad y salud.

⁶⁴ STSJ Galicia, de 12 de abril de 2013, rec. núm. 269/2013, que enjuicia el caso de una persona trabajadora que se niega a realizar unos servicios alegando problemas de salud y solicitando que se le realice un reconocimiento médico y se le cambie a un puesto de trabajo compatible con su salud.

⁶⁵ STSJ Castilla-La Mancha, de 17 de abril de 2002, rec. núm. 396/2001.

⁶⁶ STSJ Madrid, de 28 de noviembre de 2000, rec. núm. 3543/2000, que considera justa la negativa de una persona trabajadora a continuar prestando sus servicios con una máquina por existir charco en la misma mojando los cables de la instalación.

mostrado que el riesgo para la integridad sea real, sin que basten las meras suposiciones de la persona trabajadora, de tal forma que quedan fuera del amparo legal la desobediencia laboral fundada en meras inquietudes o aprensiones de la persona trabajadora⁶⁷. En relación con ello, la doctrina judicial tiene en consideración aquellas circunstancias que puedan afectar a la salud de la persona trabajadora para estimar que la desobediencia es justa, ya sea porque la persona trabajadora padezca dolencias cardíacas⁶⁸, tenga problemas dorso-lumbares que le desaconsejan realizar labores distintas de las que constituyen su habitual⁶⁹, o porque se nieguen por temor a actos vandálicos de terceros⁷⁰.

No obstante, no se ha estimado como causa suficiente para que la persona trabajadora pueda ejercer su autotutela ex art. 21.2 LPRL por no apreciar un riesgo grave e inminente para su vida o su salud cuando se niega a utilizar, durante la epidemia del COVID-19, la pantalla facial que la empresa ponía a su disposición, sin la cual no se permitía la entrada al centro de educación infantil y primaria⁷¹. Así tampoco en el caso de la negativa reiterada a someterse a los reconocimientos médicos por parte de una capitana de barco que es concedora de los protocolos internos de la empresa donde se establece, dados los riesgos que implica la actividad desarrollada, la obligatoriedad de los reconocimientos médicos. Se estima que no existe una vulneración del derecho fundamental a la intimidad, ni tampoco existe arbitrariedad o móviles ilegítimos⁷².

En relación con la pandemia de 2020 también se planteó la posibilidad de considerarse una situación de riesgo grave e inminente como base para la paralización del trabajo, especialmente, en los primeros meses. En este sentido, podría entenderse que la situación causada por el COVID-19 podría justificar la inasistencia al trabajo o la interrupción de la actividad si no se encuentran medidas suficientes para desarrollarla de forma segura, o bien, si existe un riesgo importante y real de contagio (Escribá Pérez, Martín Sebastián, 2022: 83).

⁶⁷ STSJ Castilla-La Mancha, de 17 de abril de 2002, rec. núm. 243/2002, que considera que la negativa de la persona trabajadora a realizar una actividad conocida por ella por haberla prestado en otras ocasiones no encuentra amparo ni siquiera aun cuando hubiera zanjás en el lugar.

⁶⁸ STS de 14 de junio de 1988, que resta gravedad al comportamiento de la trabajadora que desatiende la orden empresarial por entender que la labor ponía en riesgo su salud.

⁶⁹ STSJ La Rioja, de 16 de mayo de 1996, que enjuicia el caso de una persona trabajadora con categoría de chófer y es conminada por su empresa para que realice labores de carga y descarga a pesar de que ésta conocía los problemas dorso-lumbares que tenía su empleada. El TSJ entiende que la orden ha sido «injusta y perjudicial para su integridad física».

⁷⁰ STSJ Comunidad Valenciana, de 23 de junio de 2000, rec. núm. 1286/2000, que enjuicia el caso de unas personas trabajadoras que se negaron a trabajar solos reclamando prestar sus servicios en compañía de otras personas trabajadoras que se dedicaban a las mismas tareas porque el sitio donde trabajaban era utilizado como lugar para consumir drogas.

⁷¹ STSJ Andalucía, de 11 de abril de 2024, rec. núm. 1413/2022.

⁷² STSJ Canarias, de 26 de octubre de 2023, rec. núm. 1266/2022.

Sin embargo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su «Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus», aunque reconoció la situación de excepcionalidad de la pandemia, señaló que la interpretación que debía hacerse sobre el riesgo grave e inminente debía ser restrictiva. Consideró que el riesgo de contagio por COVID-19 no derivaba directamente del propio trabajo ni de la naturaleza de las empresas, de tal forma que no cabía considerarse como riesgo laboral, por lo que no le era aplicable la paralización de la actividad por riesgo grave e inminente.

Así, se consideró causa justa de despido la falta de asistencia de la persona trabajadora de una empresa de construcción a su trabajo por estimar que la pandemia causada por el COVID-19 era riesgo grave e inminente, cuando la empresa previamente había procedido a comunicar a las personas trabajadoras las medidas preventivas sobre distancia de seguridad, higiene, etc.⁷³ Se estima que no se puede reconocer a la persona trabajadora la autotutela que prevé el art. 21.2 LPRL en orden a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo durante la epidemia de COVID-19 por estimar que no cabe apreciar un riesgo grave e inminente para su vida o salud⁷⁴.

Por otro lado, cabe indicar que el nuevo permiso climático regulado en el art. 37.3 g) ET, el cual se halla claramente vinculado con el art. 21.2 LPRL, constituye una manifestación más del *ius resistentiae* que legitima a la persona trabajadora para desobedecer las órdenes empresariales cuando concurren las circunstancias reguladas en el mismo. Pero, además, con el plus añadido de que con este permiso se refuerza esta facultad de la persona trabajadora al conferirle el derecho a disfrutar de un permiso retribuido cuando el riesgo grave e inminente se produzca en las circunstancias del citado precepto estatutario (Cordero Gordillo, 2025: 112).

Concretamente, el art. 37.3 g) ET diferencia dos supuestos para disfrutar de este permiso, los cuales toman como base la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o de transitar por las vías de circulación para poder acceder al mismo, como son, por un lado, por recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, o, por otro lado, cuando exista una situación de riesgo grave e inminente. Como se observa, se trata de supuestos previstos para los casos, principalmente, de catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, aunque también pueden abarcar otros supuestos de catástrofes naturales no relacionados con el clima como terremotos, tsunamis o erupciones volcánicas, entre otros, así como las limitaciones o prohibiciones al desplazamiento. Asimismo, comprende tanto los casos en los que se ha emitido una alerta sin que el riesgo se haya materializado aun, como

⁷³ STSJ Asturias, de 27 de julio de 2021, rec. núm. 1390/2021.

⁷⁴ STSJ Andalucía, de 11 de abril de 2024, rec. núm. 1413/2022.

aquellos en los que las consecuencias o daños provocados por el suceso impidan el desplazamiento al centro de trabajo (Cordero Gordillo, 2025: 110). Es de resaltar que, en el primer caso, debe partirse del dato objetivo de la existencia de recomendaciones, prohibiciones y limitaciones al desplazamiento emitidas por la autoridad competente (Miñarro Yanini, 2024; Cruz Villalón, 2025), mientras que en el segundo el disfrute del permiso está justificado cuando el desplazamiento implique un riesgo para la seguridad y salud de la persona sin que se requiera ese aviso o recomendación de la autoridad competente, siendo la valoración del riesgo grave e inminente, de forma subjetiva, por parte de la persona trabajadora (Miñarro Yanini, 2024).

En cuanto a la necesidad de que exista un previo incumplimiento por parte de la empresa de sus obligaciones para que la persona trabajadora pueda paralizar su actividad e, incluso, abandonar el lugar de trabajo, cabe entender que, en el supuesto de riesgo grave e inminente ex art. 37.3.g) ET, lo más habitual es que exista un previo incumplimiento empresarial de sus obligaciones preventivas, ordenando a las personas trabajadoras a acudir a sus puestos de trabajo pese a existir una alerta meteorológica o no adoptando ninguna medida al respecto (Cordero Gordillo, 2025: 112).

Por último, en cuanto a los límites del derecho a la paralización de la actividad ex art. 21.2 LPRL, cabe diferenciar dos líneas. Por un lado, la teoría de la objetivación del riesgo que parte de que, efectivamente, existió un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de la persona trabajadora, y, por otro lado, la teoría de la subjetivación del riesgo que se basa en valorar si la actuación de la persona trabajadora es de buena o mala fe (Basterra Hernández, 2024). Esta última teoría sería la más adecuada para justificar el disfrute del permiso ex art. 37.3.g) ET.

5.4. Órdenes que afectan a la dignidad o derechos fundamentales

En cuarto lugar, cuando se atenta contra la dignidad de la persona trabajadora⁷⁵, o afecte a sus derechos fundamentales. La persona trabajadora no queda obligada a obedecer aquellas órdenes de la empresa que sean contrarias al lícito ejercicio de los derechos constitucionalmente protegidos. Como señala el TC⁷⁶, la formalización de un contrato de trabajo por la persona trabajadora a través del cual se inserta dentro de un organigrama productivo no supone que esta sufra una pérdida de sus derechos esenciales sometiéndose a la voluntad de la empresa. Ahora bien, no puede desconocerse que la inserción en la organización empresarial supone una modulación de aquellos derechos, en la medida absolutamente imprescindible para un correcto desarrollo de la actividad productiva.

⁷⁵ STSJ Galicia, de 28 de mayo de 2010, rec. núm. 708/2010.

⁷⁶ Entre otras, STC 98/2000, de 10 de abril.

Ello es consecuencia del reconocimiento de los derechos empresariales recogidos en los arts. 33 y 38 CE. Como señala la doctrina «el funcionamiento de la empresa no puede utilizarse como excusa para la anulación de derechos constitucionalmente reconocidos» (Fernández López, 1985: 43).

En este sentido, cabe tener en cuenta que el ejercicio de determinados derechos constitucionales de la persona trabajadora se encuentra más limitado en las empresas de tendencia donde la reducción del ejercicio de determinados derechos fundamentales de las personas trabajadoras se justifica por el hecho de que la empresa de tendencia actúa en realidad como un mecanismo de expresión de determinados derechos constitucionales. Desde este punto de vista es lógico que la persona trabajadora no pueda denigrar ni dañar públicamente la ideología o creencia de la empresa.

La situación de la persona trabajadora en las empresas de tendencia, concretamente en relación con su derecho a la libertad ideológica y religiosa y a la no discriminación, se ve limitado por tener que compaginarse con el derecho de la empresa a difundir fielmente su mensaje moral o ideológico. Esta limitación se halla justificada jurídicamente por el art. 1.2 Convenio núm. 111 OIT⁷⁷, según el cual no supondrá trato discriminatorio de la persona trabajadora cuando las distinciones estén basadas en calificaciones exigidas en un empleo determinado, así como por el art. 4.1 Directiva 2000/78/CE⁷⁸, que dispone que no se considerará una diferencia de trato discriminatoria cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. Este precepto, asimismo, ha sido transpuesto literalmente en el art. 34.2 Ley 62/2003⁷⁹.

Así se ha estimado amparado el *ius resistitiae* de la persona trabajadora como medio protector de su derecho a la intimidad personal ex art. 18 CE cuando la empresa obliga a las personas trabajadoras a realizarse la prueba de antígenos para el COVID-19, pues se estima que se trata de una orden empresarial que no puede calificarse como una instrucción común y regular en el ámbito de la relación laboral, cuando además la empresa no suministró suficientes datos para analizar y justificar que la prueba de antígenos respondía al principio de proporcionalidad⁸⁰.

Por otro lado, cabe hacer también referencia a aquellos derechos relacionados con la imagen de la persona trabajadora, donde se considera que sí existe

⁷⁷ De 25 de junio de 1958.

⁷⁸ De 27 de noviembre.

⁷⁹ De 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

⁸⁰ STSJ Galicia, de 4 de julio de 2022, rec. núm. 1368/2022.

una norma legal o convencional, o incluso un uso o costumbre en la empresa al respecto, la persona trabajadora debe obedecer la orden empresarial⁸¹. No obstante, en algún caso, la doctrina judicial⁸² ha argumentado a favor del derecho a la propia imagen de la persona trabajadora que se debe permitir siempre que el aspecto, en general, resulte limpio y aseado. En relación con el uniforme que puede exigir la empresa es crucial diferenciar según si la actividad desarrollada por la persona trabajadora se trata de una actividad del sector secundario o del sector servicios, pues en el primero de ellos, el uniforme cumple una función claramente de protección de riesgos laborales de la trabajador, mientras que en el ámbito del sector de servicios o de atención al cliente, ya no se ve tan claramente dicha función, sino que más bien, se trata de ofrecer una buena imagen de la empresa. En este sentido, se admite sin excesivas dificultades que cuando exista un interés empresarial legítimo, como sucede en trabajos de cara al público, la empresa está facultada para exigir la uniformidad en la vestimenta, o para rechazar una indumentaria o una apariencia demasiado informal, incluso en este ámbito, el TS⁸³ señala que la decisión acerca de la uniformidad corresponde a la empresa. En un primer momento, la doctrina judicial⁸⁴ consideró lí-

⁸¹ SAN de 30 de septiembre de 1999, st. núm. 75/1999, que enjuicia la facultad de la empresa de imponer una determinada uniformidad en el trabajo a sus empleados; STC 170/1987, de 30 de octubre, que deniega el amparo a una persona trabajadora que alegaba vulneración del derecho a la propia imagen al haber sido despedida antes y reiterada negativa a rasurarse la barba, siendo uso y costumbre en el sector de hostelería que aquellas personas trabajadoras que tengan contacto directo con el cliente deben permanecer afeitadas. En términos similares, STSJ Madrid, 18 de abril de 2001, rec. núm. 1405/2001, en relación con un cocinero de un restaurante que desde el ingreso en la empresa lucía bigote. Veinte años después, decidió además del bigote, llevar perilla. También la STSJ Madrid, de 10 de julio de 2001, rec. núm. 157/2001, en la que un jefe de partida de cocina de un restaurante fue despedido por no utilizar el uniforme requerido por la empresa para manipular alimentos.

⁸² STSJ Madrid, de 26 de marzo de 1992, rec. núm. 15752/1989, en la que se sostiene que «la decisión sobre si la estética corporal se favorece o no con el uso de la barba es parte integrante de la intimidad personal y del derecho a la propia imagen. Cuando trasciende del área personal al ámbito de las relaciones sociales en que la persona desarrolla su actividad profesional, hay que reconocer que aquel derecho puede tener límites que vienen impuestos por la necesaria adecuación que debe existir entre la función que realiza el titular y los presupuestos esenciales que le son exigibles en relación a las características de la actividad». Del mismo modo lo estima la STSJ Madrid, de 18 de abril de 2001, rec. núm. 1405/2001.

⁸³ STS de 23 de enero de 2001, rec. núm. 1851/2000. Esos argumentos servían para ratificar la licitud de la decisión de RENFE sobre la uniformidad del personal del AVE; en concreto, el personal masculino debía usar pantalón y calcetines, mientras que las mujeres habían de vestir medias y falda con un largo prefijado (dos centímetros por encima de la rótula).

⁸⁴ STSJ Canarias, de 20 de diciembre de 2001, rec. núm. 1376/1999, declaró legítimas las reglas de uniformidad impuestas por una empresa dedicada al handling en aeropuertos, configurando requisitos diferentes para hombres y mujeres. En similares términos, STSJ Andalucía, de 27 de noviembre de 2008, st. núm. 2215/2008, que analiza el conflicto motivado por el rechazo sindical a que el personal femenino de enfermería de una clínica privada vistiese falda, delantal y cofia. El TSJ sostiene que el que el uso social admita que la mujer utilice indistintamente en su vestimenta, falda o pantalones, no supone que la empresa no pueda imponer un determinado uniforme, máxime

citas las decisiones empresariales que obligan a sus personas trabajadoras a utilizar un determinado uniforme, y además a que el mismo sea diferente para hombres y mujeres.

En síntesis, y como señala la doctrina judicial⁸⁵, los principales fundamentos del derecho de resistencia de la persona trabajadora son la seguridad y salud en el trabajo, los derechos fundamentales del persona trabajadora (huelga, sindicación...) y la ilegalidad de la orden empresarial. En este sentido, dentro de la negativa a cumplir las órdenes por considerarlas abusivas se encuentra una gran casuística de supuestos de diferente orden. Este derecho de *ius resistentitae* se reconoce cuando la orden sea «manifiestamente ilegal, atente a su dignidad, sea abusiva en extremo o bien ponga en peligro la seguridad e integridad física del trabajador»⁸⁶. Y la persona trabajadora puede negarse a cumplir dichas órdenes, sin incurrir en desobediencia «cuando el empresario actúe con manifiesta arbitrariedad y abuso de derecho (...) así como en aquellos supuestos en los que las órdenes vulneren derechos fundamentales»⁸⁷.

En definitiva, el *ius resistentiae*: opera no sólo frente a órdenes de contenido delictivo o cuyo incumplimiento entrañe riesgo grave para la integridad física del trabajador, sino también frente a órdenes atentatorias a la dignidad personal del trabajador, o que sean fruto de la arbitrariedad, capricho o abuso empresarial; entender lo contrario supondría, desde una perspectiva constitucional, pervertir el contenido del vínculo contractual, razón por la cual la doctrina jurisprudencial se ha cuidado de conjugar conductas, antecedentes, trascendencia y gravedad para calibrar la proporcionalidad y adecuación entre el hecho imputado y la sanción impuesta⁸⁸, de forma tal que «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»⁸⁹.

cuando el servicio se presta de cara al público lo que justifica la identificación de las personas que trabajan. No obstante, la STS de 19 de abril de 2011, rec. núm. 16/2009, donde enjuicia este caso en recurso de casación señala que esta práctica empresarial carece totalmente de justificación objetiva y razonable convirtiéndose así en discriminatoria. La STSJ Madrid, de 22 de septiembre de 2009, rec. núm. 3461/2001, considera también justificado el despido de una persona trabajadora por no llevar el uniforme tal y como le indica la empresa, concretamente, llevar el polo fuera del pantalón. Sin embargo, la STSJ Aragón, de 28 de marzo de 2014, rec. núm. 140/2014, no considera justificado el despido de un conductor por no usar la corbata corporativa y quitar los elementos reflectantes del chaquetón.

⁸⁵ SSTSJ Galicia, de 9 de octubre de 2012, rec. núm. 2792/2012; Galicia, de 13 de marzo de 2007, rec. núm. 428/2007; Castilla-La Mancha, de 22 de marzo de 2006, rec. núm. 738/2006.

⁸⁶ STSJ Madrid, de 15 de julio de 2016, rec. núm. 383/2016.

⁸⁷ STSJ Andalucía, de 11 de abril de 2024, rec. núm. 1413/2022.

⁸⁸ SSTS de 10 de julio de 1986; de 16 de julio de 1986.

⁸⁹ STS de 5 de marzo de 1987.

5.5. *Ius resistentiae* en el marco de la sucesión de empresas

El art. 44 ET regula la subrogación contractual de la empresa como consecuencia de los cambios de titularidad de la misma. El precepto parte de la base de que el contrato de trabajo subsiste a la transmisión de empresa, con el único cambio en la modificación de la empresa. De esta forma, el art. 44 ET elimina la capacidad de decisión de las partes al respecto, no concediendo espacio a la autonomía de la voluntad, ya que exige la subrogación contractual y requiere a la nueva empresa el respeto a los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social (Rodríguez Cardo, 2019: 374).

En estos casos, la persona trabajadora queda protegida por la normativa estatutaria, pero no tiene tampoco capacidad de decisión ni papel alguno más allá de la aceptación. Es decir, el art. 44 ET no prevé que el consentimiento de la persona trabajadora sea requisito para la subrogación contractual, la cual se produce *ex lege*. Tanto el art. 44 ET como la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, ponen el acento en la empresa, pues el objetivo consiste en evitar que la transmisión de empresa conduzca a la extinción del contrato de trabajo o a su continuidad en condiciones sustancialmente distintas —habitualmente peores—.

Como se observa, el *ius resistentiae* de la persona trabajadora no tiene margen de maniobra en situaciones de transmisión de empresa *mortis causa*, o incluso, *inter vivos* cuando la anterior empresa cesa por completo la actividad empresarial.

El *ius resistentiae* solo tendría sentido y eficacia cuando tenga lugar con anterioridad a la subrogación contractual, permitiendo a la persona trabajadora oponerse a la variación en el otro sujeto del contrato. Es posible que la persona trabajadora esté disconforme con la subrogación contractual cuando sus expectativas pudieran hacer más atractiva la continuidad del contrato en los mismos términos y con las mismas partes que un cambio en la figura de la empresa, con la incorporación a una nueva estructura organizativa. Es decir, la persona trabajadora trataría de ejercer el derecho a permanecer ligado a la empresa cedente evitando la subrogación contractual. Lógicamente, este derecho solo tiene sentido cuando la transmisión de empresa es *inter vivos* y la empresa cedente continúe desarrollando una actividad empresarial. De esta forma, la persona trabajadora podría rechazar la «transmisión» de su contrato y continuaría bajo la dirección de la empresa originaria, no incorporándose a la nueva empresa (Rodríguez Cardo, 2019: 376).

Por consiguiente, el art. 44 ET constituye una norma imperativa legal que no puede ser eludida por la empresa cedente y cesionaria. No obstante, cabe con-

siderar que la persona trabajadora podría tener cierta eficacia, pues si la finalidad del art. 44 ET es la conservación de los contratos de trabajo, o que la nueva empresa no pueda exonerarse de las obligaciones laborales de la anterior, no parece contradecir dicho precepto que la persona trabajadora decida mantener su contrato de trabajo con la empresa originaria, siempre que esta, lógicamente, continúe desarrollando su actividad productiva. En este sentido, el TS⁹⁰ ha señalado, en relación con un conflicto colectivo de cesión de contratos de trabajo por parte de una empresa a otra que pasa a desempeñar por orden legal la misma actividad que la cedente, que es voluntario para las personas trabajadoras, de tal forma que la validez de la subrogación contractual se supedita a su aceptación expresa o tácita. Por consiguiente, el rechazo de la persona trabajadora supone el mantenimiento de su contrato en las mismas condiciones y, por ende, sin que pueda producirse la sustitución de una empresa por otra. El TS considera que la falta de prestación por parte de las personas trabajadoras conlleva la nulidad de la cesión y su derecho a reintegrarse en la empresa originaria⁹¹.

No obstante, la doctrina judicial comunitaria⁹² considera que la persona trabajadora puede «oponerse a la cesión de su contrato de trabajo o de su relación laboral y, de esta forma, renunciar a la protección que le ofrece la Directiva». La Directiva no garantiza que la persona trabajadora que rechaza la subrogación pueda permanecer prestando servicios para la empresa cedente en las mismas condiciones precedentes, ni que el contrato de trabajo debe pervivir, y los Estados Miembros tienen en este contexto un margen de actuación, ya que pueden establecer que «el contrato de trabajo o la relación laboral podrá ser resuelto a iniciativa de la persona trabajadora o de la empresa», o que «se mantendrá en vigor con el transmitente».

Por consiguiente, nuestro TS admite que la persona trabajadora se niegue a la subrogación contractual si esta deriva de una cláusula convencional o de un

⁹⁰ SSTs de 29 de febrero de 2000, rec. núm. 4949/1998; de 11 de abril de 2000, rec. núm. 2846/1999; de 23 de octubre de 2001, rec. núm. 804/2000. En las mismas se analiza el proceso de descentralización productiva de Iberia, que en el marco de la liberalización exigida por la Directiva 1996/76/CE, de 15 de octubre, relativa al acceso al mercado de asistencia en tierra en los aeropuertos de la Comunidad, decidió externalizar una parte de las operaciones de carga en diversos aeropuertos. Tras el correspondiente concurso público resultaron adjudicatarias dos empresas que se comprometían a subrogarse en los contratos de Trabajo de quienes ya estaban prestando estos servicios para Iberia y que debían abandonar la compañía aérea ante la reducción del volumen de tareas.

⁹¹ STS de 21 de marzo de 2005, rec. núm. 1823/2004, que señala que la subrogación empresarial no es posible de ordinario «sin el consentimiento del trabajador, pues en la relación laboral empresario y trabajador son a la vez deudor y acreedor de salario y de trabajo, y el cambio de empresario (deudor de salario) solo puede realizarse con el consentimiento del trabajador (acreedor de salario y de las restantes prestaciones a cargo del empresario), como dice claramente el artículo 1205 del Código Civil».

⁹² STJCE de 16 de diciembre de 1992, C-132/1991, C-138/1991, C-139/1991, Asunto Katsikas.

acuerdo entre las partes, pero no cuando entra en juego el art. 44 ET, al considerar que se produce *ope legis*, imponiéndose tanto a la empresa como a la persona trabajadora. No obstante, esta interpretación no se ajusta la doctrina judicial comunitaria que permite que la persona trabajadora pueda rechazar la subrogación contractual también en la transmisión de empresa ex art. 44 ET.

6. A modo de reflexión final

La persona trabajadora, en su relación laboral, queda sujeta a un deber de obediencia en relación con la empresa y en base a todo lo indicado anteriormente, no cabe duda que la persona trabajadora se halla en una situación de inseguridad jurídica en materia de obediencia a las órdenes empresariales. El ET obliga a la persona trabajadora a obedecer de forma expresa aquellas órdenes empresariales ejercidas en el ejercicio regular del poder de dirección empresarial. Pero la realidad del ordenamiento jurídico laboral y la práctica real parece obligarle a cumplirlas todas.

Cuando la empresa emite aquellas órdenes e instrucciones que se enmarcan dentro del contrato de trabajo, existe la presunción *iuris tantum* de que son legítimas y de ahí la regla general que obliga a obedecerlas sin perjuicio de impugnarlas cuando se estimen lesivas o abusivas salvo que concurren determinadas circunstancias de peligrosidad, ilegalidad y ofensa a la dignidad de la persona trabajadora u otras análogas que justifiquen la negativa, sin que exonere de la responsabilidad la mera disconformidad con la orden, de lo que sólo puede derivarse el legítimo ejercicio de las pertinentes acciones laborales o cualquier otra de tipo sindical prevista en la legislación laboral. El art. 20 ET impone a las partes —persona trabajadora y empresa— someterse en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

La doctrina, tanto científica como judicial, tiene declarado que la persona trabajadora cuenta con el *ius resistentiae* frente a las órdenes empresariales que considere que se extralimiten de lo previsto en el ordenamiento jurídico. Ahora bien, no existe un expreso y claro criterio delimitador de la regularidad de la orden empresarial. Además, de la doctrina judicial se desprende que en la práctica los órganos judiciales son más favorables a la aplicación del principio *solve et repete* que al *ius resistentiae*. Y, además, cabe indicar, que el despido disciplinario con el que puede ser sancionada la persona trabajadora por no obedecer «erróneamente» una orden empresarial que, a pesar de serlo, no lo es, a juicio del órgano judicial, de tal relevancia como para justificar su desobediencia.

El principio *solve et repete* se erige como norma general sin que la persona trabajadora pueda unilateralmente decir sobre la idoneidad o no de la instrucción u orden emitida por la empresa. Pero, como se ha indicado, la persona

puede poner resistencia frente a órdenes empresariales que claramente rebasan el ejercicio legítimo del poder de dirección.

Por consiguiente, es fundamental establecer una clara definición legal sobre cuándo una orden es o no regular, y, por consiguiente, la persona trabajadora debe o no obedecer. Y en los casos en los que la orden empresarial no se ajuste a la legalidad vigente, la persona trabajadora podrá disponer de mayor margen de oposición de la que con posterioridad y cuando ya ha cumplido le otorgan los órganos judiciales.

De ahí, que se proponga modificar el ET y establecer un precepto similar al art. 21 LPRL en el sentido de prever con carácter general cuándo la persona trabajadora puede lícitamente oponerse a una orden empresarial. Y, hasta dicho momento, cabe entender que, en aquellos casos en los que existiendo indicios de que la desobediencia de la persona trabajadora no se debe a su irresponsabilidad, negligencia o mala fe, esta puede lícitamente incumplir una orden previsiblemente irregular sin ser sancionada por tal oposición (Fabregat Monfort, 2003: 26).

7. Bibliografía

- AGUILERA IZQUIERDO, Raquel (1997). *Las causas del despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*. Pamplona: Aranzadi.
- ALONSO OLEA, Manuel; CASAS BAAMONDE, María Emilia (1997). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Universidad Complutense.
- BASTERRA HERNÁNDEZ, Miguel (2024). «Prevención de riesgos laborales y poder de dirección del empresario: el *ius resistentiae* del trabajador ante un riesgo grave e inminente para su vida o su salud», *Trabajo y Derecho*, 111.
- CASTRO ARGÜELLES, María Antonia (1993). *El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales*. Pamplona: Aranzadi.
- CONDE-PUMPIDO TOURÓN, María Teresa (1997). «El nuevo poder de dirección del empresario», en BODAS MARTÍN, R. (coord.), *El poder de dirección del empresario*. Madrid: Ibidem.
- CORDERO GORDILLO, Vanesa (2025). «El nuevo permiso climático del artículo 37.3.g) ET», en PÉREZ DEL PRADO, Daniel (coord.), *Tiempo de trabajo y cambio climático: libro de comunicaciones al XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús (2025). «El trabajo ante las emergencias climáticas», *El nacional.cat*. Disponible en https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/trabajo-emergencias-climaticas-jesus-cruz-villalon_1327360_102.html
- ESCRIBÁ PÉREZ, Ana Nieves; MARTÍN SEBASTIÁ, José Manuel (2022). «El derecho de resistencia en tiempos de pandemia», *Lan Harremanak*, 47.
- FABREGAT MONFORT, Gema (2003). «La posición del trabajador ante las órdenes empresariales ¿*ius resistentiae* o *solve et repete?*», *Revista de Treball, Economia i Societat*, 27.

- FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda (1985). «Libertad ideológica y prestación de servicios», *RL*, 7.
- GARCÍA NINET, José Ignacio (1979). «El deber de obediencia en el contrato de trabajo (notas para un estudio)», *Revista de Derecho Privado*, 63, 9.
- GIL Y GIL, José Luis (1994). *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Justicia.
- GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (1997). «Deber de obediencia y despido por desobediencia», *VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Albacete.
- LEGAL-BRETHER DE LA GRESSAYE (1938). *Le pouvoir disciplinaire dans les institutions privées*. París.
- LUQUE PARRA, Manuel (1999). *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral* [tesis].
- MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín (1995). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.
- MIÑARRO YANINI, Margarita (2024). «El nuevo permiso por riesgo catastrófico o fenómenos climáticos adversos», *Briefs de la AEDTSS*, 111.
- MONTALVO CORREA, Jaime (1975). *Fundamentos de Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo (2000). «El poder de dirección del empresario», *REDT*, 100.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo (2022). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo (1965). *El poder de dirección del empresario*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos (1992). «La indisciplina o desobediencia en el trabajo», en AA. VV., *Estudios sobre el despido disciplinario*. Madrid: Acarl.
- PEDRAJAS MORENO, Abdón (1990). «Traslado y obediencia debida del trabajo: criterios jurisprudenciales», *AL*, 33.
- PÉREZ DEL RÍO, María Teresa (1986). «La regularidad del ejercicio del poder empresarial y la obediencia debida: comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de marzo de 1986», *TL*, 8.
- RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio (2019). «Sucesión de empresas y *ius resistentiae* del trabajador», en GARCÍA MURCIA, Joaquín (dir.), *Transmisión de empresa y sucesión en el desarrollo de actividades empresariales. Un estudio a partir de la jurisprudencia del Tribunal Supremo*. Cizur Menor: Aranzadi.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel (1988). «Obediencia debida y desobediencia justificada», *RL*, 1.
- ROMÁN DE LA TORRE, María Dolores (1992). *Poder de dirección y contrato de trabajo*. Valladolid: Graphus.
- SALA FRANCO, Tomás *et al.* (1995). *Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- VIDAL CARUANA, Gonzalo; VIDAL BENEYTO, Gonzalo (1980). *Dirección participativa y autoridad en la empresa*. Madrid: Consejeros Laborales e Información Social.