



DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES. CONTRATACIÓN

MARÍA DEL PILAR RUIZ APARICIO

Índice

INDICE	1
1 INTRODUCCIÓN	1
2 OBJETIVOS	3
3 EL DERECHO DEL TRABAJO: FUENTES Y PRINCIPIOS	4
3.1 FUENTES INTERNAS	4
3.2 FUENTES EXTERNAS	5
4 EL DERECHO DEL TRABAJO. RELACIONES LABORALES.....	7
4.1 LAS RELACIONES LABORALES	7
4.2 RELACIONES NO LABORALES.....	8
4.3 RELACIONES LABORALES ESPECIALES.....	8
5 PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES	10
6 ANÁLISIS Y REQUISITOS DE LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL. DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORA.....	12
6.1 DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES.....	12
6.1.1 <i>Derechos básicos en la relación de trabajo.</i>	12
6.1.2 <i>Derechos en la relación de trabajo.</i>	12
6.1.3 <i>Deberes de los trabajadores</i>	13
6.2 POTESTADES Y DEBERES DEL EMPRESARIO.....	14
6.2.1 <i>Derechos de los empresarios.</i>	14
6.2.2 <i>El poder de vigilancia de la empresa y el derecho a la intimidad.</i>	15
6.2.3 <i>Deberes de los empresarios</i>	16
7 ADMINISTRACIÓN Y JURISDICCIÓN LABORAL.....	17
8 RECURSOS	18
9 BIBLIOGRAFÍA Y LINKS DE INTERÉS	19
10 EJERCICIOS A REALIZAR	21

Introducción

En España, se establece un marco normativo riguroso en lo que concierne a la contratación y la regulación de las relaciones laborales. Comprender esta normativa desde sus cimientos, que abarcan el derecho laboral, sus fuentes y principios, hasta la identificación de los derechos y deberes de las partes involucradas en la relación laboral, resulta esencial.

El contrato laboral desempeña un papel fundamental como el documento clave que delinea las obligaciones y derechos tanto del trabajador como de la empresa. Es de suma importancia comprender a fondo este acuerdo, abarcando sus detalles, elementos característicos y diversas modalidades. Este contrato regula todos los aspectos de la relación laboral, desde las condiciones de trabajo y horarios hasta las retribuciones económicas, las cuales se detallan en otro documento crucial: la nómina.

Diversos elementos también son esenciales en las relaciones contractuales en el ámbito laboral, como las causas y consecuencias de la terminación del contrato, las políticas de conciliación que han cobrado relevancia en años recientes, la flexibilidad en los horarios laborales enfocada en metas más que en la presencia física, y por supuesto, la representación de los trabajadores y la organización sindical.

Finalmente, cabe mencionar los mecanismos procesales en el ámbito laboral, ya que los conflictos entre empresas y trabajadores son comunes. La resolución de estos conflictos se lleva a cabo mediante diversos métodos, siendo las conciliaciones, reclamaciones, demandas y juicios algunos de los más habituales.

Objetivos

Los objetivos principales de esta unidad didáctica son los siguientes:

- Reconocer los derechos y deberes individuales como participantes activos en la sociedad, analizando el marco legal que rige las condiciones sociales y laborales para una participación ciudadana democrática.
- Identificar y comprender las normas y procedimientos en el entorno laboral, adquiriendo conocimientos sobre conceptos fundamentales como contratos y nóminas, así como comprendiendo los derechos y responsabilidades tanto de las empresas como de los trabajadores.

El derecho del trabajo: fuentes y principios

El derecho del trabajo, también conocido como derecho laboral, es la disciplina legal encargada de regular las interacciones entre las empresas y los trabajadores. Su ámbito abarca las leyes y normativas que definen el contexto de estas relaciones, delineando los derechos y obligaciones de ambas partes. En su esencia, el derecho laboral se fundamenta en las fuentes generales del derecho, a las cuales se añaden fuentes más específicas para abordar las dinámicas particulares de las relaciones laborales.

De una manera muy simplificada podemos afirmar que el Derecho está formado por una serie de normas y principios que el Estado puede imponer de forma coactiva. Este conjunto de normas y principios se conoce como fuentes del Derecho.

En el caso del Derecho Laboral, podemos distinguir dos tipos de fuentes del Derecho del Trabajo:

- **Fuentes internas:** elaboradas en España por el poder legislativo o ejecutivo, por los trabajadores y empresarios o sus representantes, y por las colectividades laborales.
- **Fuentes externas:** son normas que proceden de organismos internacionales o que nacen de los acuerdos que el Estado español suscribe con otros Estados.

1.1 Fuentes internas

Las fuentes internas del Derecho Laboral español son las siguientes, y por este orden:

1. **Leyes y reglamentos.** Son las siguientes:

- a) **La Constitución.** Es la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico. Contiene los derechos y libertades fundamentales de las personas. **La Constitución contiene artículos de naturaleza laboral**, por ejemplo, el artículo 28, que reconoce el **derecho de huelga y de sindicación**, el artículo 35, que establece que “**todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo**”, y el artículo 40.2, que establece que “**los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados**”. Otros muchos artículos contienen preceptos directa o indirectamente relacionados con el mundo del trabajo y del empleo.
- b) **Las leyes orgánicas.** Son leyes que **desarrollan los derechos y libertades fundamentales contenidos en la Constitución**, como, por ejemplo, la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Para su aprobación, modificación o derogación se exige la mayoría absoluta del Congreso y del Senado.

- c) **Las leyes ordinarias.** Son leyes que **regulan otras materias que no sean derechos y libertades fundamentales**, como, por ejemplo, la ley de prevención de riesgos laborales. Requieren para su aprobación la mayoría simple de las Cámaras.
- d) **Los decretos-leyes y decretos legislativos.** Son normas con rango de ley elaboradas por el Gobierno, con autorización de la Constitución, como por ejemplo el decreto legislativo del Estatuto de los Trabajadores o el decreto-ley 8/2014 de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.
- e) **Los reglamentos.** Son normas elaboradas por la Administración del Estado en desarrollo de leyes aprobadas por el Congreso.

2. Los convenios colectivos

Son acuerdos entre representantes de los trabajadores y empresarios, en los que se establecen las condiciones de trabajo de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

3. El contrato de trabajo

Son acuerdos entre trabajadores y empresarios que contienen la voluntad de ambas partes.

4. Usos y costumbres locales y profesionales

La costumbre es una norma no escrita que surge de la propia colectividad, por repetición de una determinada conducta y que se cumple con el convencimiento de su carácter obligatorio. Por ejemplo, el Estatuto de los Trabajadores dice que el pago del salario se tiene que hacer en el lugar y fecha pactados y, a falta de pacto, se hará conforme a la costumbre del lugar.

1.2 Fuentes externas

Las fuentes internacionales son **normas que proceden de organismos internacionales o que nacen de los acuerdos que el Estado español suscribe con otros Estados**. Las fuentes internacionales son las siguientes:

1. **Reglamentos y directivas de la Unión Europea.** Los reglamentos se aplican directamente en cada uno de los Estados miembros sin la necesidad de que se aprueban previamente en sus Parlamentos, mientras que las directivas obligan a los Estados miembros a dictar normas o modificar sus leyes en consonancia con lo dispuesto en ellas. Entre las normas nos encontramos con la libertad de movimiento de personas dentro de la Unión lo que nos permite trabajar en cualquier país de la UE en igualdad de condiciones que un trabajador del propio país. También podemos establecer un negocio en cualquier país de la UE así como poder ser funcionarios públicos.
2. **Los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.** La OIT es un organismo dependiente de la ONU, formado por representantes de los gobiernos, sindicatos y de las organizaciones de empresarios de los Estados miembros. Dicta convenios y recomendaciones para mejorar las condiciones de vida y laborales de los trabajadores.

3. **Los tratados y convenios internacionales.** El Estado español firma tratados o convenios con otro Estado (convenio bilateral) o con varios Estados al mismo tiempo (convenio multilateral), la mayoría de las veces con el fin de proteger los intereses de los trabajadores españoles emigrantes en los países correspondientes. por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo.

Orden de prelación de las Fuentes del Derecho Laboral



Ejercicio resuelto

Ramón, de nacionalidad española, realizó el Grado Superior en Transporte y Logística hace un año y no ha encontrado trabajo relacionado con su formación, situación en la que también se encuentra Tatiana, compañera de estudios chilena.

Quieren probar opciones de trabajo en Alemania, donde viven y trabajan unos compañeros de estudios que les han comentado la posibilidad de conseguir empleo allí. Indica si necesitan algún tipo de autorización para trabajar en ese país.

Solución: Ramón no necesita autorización, pues uno de los derechos más importantes reconocidos a los trabajadores y trabajadoras naturales de los países miembros de la Unión Europea es la libre circulación, que reconoce la facultad de moverse, residir y trabajar libremente en todo el territorio de los Estados miembros.

Tatiana tendrá que solicitar los permisos establecidos para ciudadanos no comunitarios considerando la opción de algún convenio internacional con Chile, pero esto no lo contemplamos en esta formación.

El derecho del trabajo. Relaciones laborales

Históricamente los trabajadores manuales han soportado condiciones de trabajo muy duras, como por ejemplo, los esclavos en la antigüedad o los vasallos en la Edad Media. Los obreros durante la Revolución Industrial tenían jornadas de 16 horas, salarios insuficientes para sobrevivir y una carencia total de medidas de prevención de enfermedades y accidentes de trabajo.

Como consecuencia de estas condiciones de trabajo existía un elevado índice de mortandad, la población sufría diversas enfermedades y aparecían malformaciones. Durante el siglo XIX surgió el movimiento obrero para protestar contra esta situación, y da origen a la lucha de clases.

El Estado tuvo finalmente que intervenir con leyes protectoras, lo que conlleva al nacimiento del Derecho Laboral, que regula las relaciones laborales, protegiendo a la parte débil: el trabajador. Por ejemplo, un proyecto español del año 1855 limitó a 10 horas la jornada laboral de los jóvenes de 12 a 18 años y una ley de 1873 prohibió el trabajo a los menores de 10 años.

El Derecho del Trabajo, o Derecho Laboral, es el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones laborales nacidas por la prestación de un trabajo personal, voluntario, remunerado, por cuenta ajena y dependiente de otra persona, física o jurídica, llamada empresario.

1.3 Las relaciones laborales

Las relaciones laborales se regulan por el Derecho Laboral. Son aquellas que cumplen con los siguientes requisitos:

1. **Personal.** El trabajo debe ser realizado por quien ha sido contratado. No se admite, por tanto, que éste puede ser sustituido en dicha relación.
2. **Voluntario.** Como contraposición al trabajo forzoso, el trabajador es libre en el momento de comprometerse a realizar un trabajo y también para dar por terminada esa relación laboral.
3. **Remunerado.** El trabajador recibe una remuneración del empresario a cambio del trabajo realizado. Si no existe remuneración no existe contrato de trabajo.
4. **Por cuenta ajena.** El fruto del trabajo no es del trabajador, sino del empresario, por cuya cuenta trabaja. A cambio de los servicios prestados, el trabajador percibe un salario.
5. **Dependiente.** La dependencia implica que la prestación del trabajador tiene lugar dentro del ámbito de la organización y dirección del empresario.

Ejemplo. En el caso de un **voluntario de la Cruz Roja** no podemos hablar de una **relación laboral**, pues falta el requisito de retribución del trabajo. Además, esta relación se encuentra excluida por ser un trabajo realizado a título de benevolencia (buena voluntad hacia las personas).

1.4 Relaciones no laborales

Existen **relaciones de trabajo a las que no resulta aplicable en ningún aspecto el Derecho Laboral**, bien **porque carecen de alguna de las características** de la relación laboral, o **bien porque tienen sus propias normas reguladoras**. Son las siguientes:

1. La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública.
2. Las prestaciones personales obligatorias, como, por ejemplo, las situaciones de emergencia.
3. La de los consejeros en las sociedades cuando no desarrollen otra actividad en la empresa.
4. Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
5. Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en caso, por adopción.
6. Los agentes comerciales que intervengan en operaciones mercantiles, asumiendo el riesgo de estas.
7. La actividad de los **transportistas con autorización administrativa**.

1.5 Relaciones laborales especiales

Existen relaciones que, si bien reúnen todas las características de la prestación de trabajo de una relación laboral, cuentan con normativa propia. Estas relaciones laborales de carácter especial son:

1. La del **personal de alta dirección**.
2. La del personal al **servicio del hogar** familiar.
3. La de los **penados en las instituciones penitenciarias**.
4. La de los **deportistas profesionales**.
5. La de los **artistas en espectáculos públicos**.
6. La de las **personas que intervengan en operaciones mercantiles** por cuenta de uno o más empresarios **sin asumir el riesgo de ellas**.
7. La de los **trabajadores minusválidos** que presten sus servicios en centros especiales de empleo.
8. La de los **estibadores portuarios**.
9. **Cualquier otro trabajo** que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

Ejemplo

Alfredo es representante de una firma de productos de perfumería. Al comenzar su actividad, la empresa le asignó una cartera de clientes y una zona de venta en exclusiva. Alfredo tiene como misión promover ventas, ampliar la cartera de clientes y tramitar los pedidos que hagan éstos. Dichos pedidos se dirigen al departamento comercial de la empresa, que también se ocupa de los cobros. Los impagos los gestiona la compañía, que

es quien corre con el riesgo de que no se hagan efectivos. La retribución de la representante consiste en una comisión sobre las ventas que canalice.

En este caso Alfredo está sujeto a una relación laboral de carácter especial, puesto que no asume el riesgo de las operaciones al no responder de los impagados.

Principios de aplicación de las normas laborales

En el Derecho Laboral existen una serie de principios que inspiran toda la normativa laboral e indican qué norma se debe aplicar a cada caso concreto. Además del principio de jerarquía normativa ya explicado, a continuación, se detallan otros principios de aplicación de las normas laborales.

1. Principio de norma más favorable

En el caso de que existan dos o más normas en vigor y se discuta cuál debe aplicarse con preferencia, se debe elegir la que sea más favorable para el trabajador, aunque sea una norma de rango inferior.

La norma más favorable se debe entender en su conjunto, no sólo en aspectos concretos, y en su cómputo anual si se trata de conceptos que se pueden cuantificar (días de trabajo, vacaciones, etc.).

Ejemplo

Un trabajador desarrolla una actividad a la que pueden aplicársele dos convenios diferentes. Los conceptos cuantificables del primer convenio, al año, ascienden a 11.976 €, y los del segundo a 12.100 €. Por tanto, se debe aplicar el segundo convenio.

2. Principio de condición más beneficiosa

Este principio consiste en mantener los derechos adquiridos por el trabajador a través del contrato de trabajo, aunque después se apruebe una norma que se aplique a todos los trabajadores y que establezca condiciones menos favorables que las disfrutadas a título individual.

Ejemplo

Un contrato de trabajo recoge el derecho a 35 días de vacaciones anuales. El nuevo convenio colectivo recoge condiciones más favorables en otras cuestiones, pero solo fija 32 días de vacaciones. Le será aplicable el convenio colectivo, pero se le mantendrá la mejor condición a efecto de vacaciones.

3. Principio pro operario

Según este principio, si existen varias interpretaciones posibles de una norma y se tiene duda sobre cuál es la correcta, será de aplicación la interpretación que mayor beneficio reporte al trabajador.

Ejemplo

La indemnización por despido objetivo está fijada en 20 días de salario por año trabajado. Un trabajador que tenga estipulado un salario diario y que tenga además pagas extra, en caso de despido no cobrará la indemnización según el salario diario que marca su contrato, sino según ese salario más la parte proporcional que corresponde a las pagas.

4. Principio de irrenunciabilidad de los derechos

Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos laborales que les reconozcan las leyes, los convenios colectivos o cualquier otra norma.

Ejemplo

Si un trabajador firma en su contrato que no tendrá derecho a vacaciones, o que está dispuesto a permutarlas por una cantidad económica, ambas cláusulas serán nula.

Ejercicio resuelto

Identifica en cada supuesto qué principio deber seguirse para la aplicación de las normas laborales.

- Norma mínima. Un convenio colectivo establece que los trabajadores y las trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación disfrutarán de 28 días naturales de vacaciones al año. Señala si sería posible.
- Norma más favorable. A un gabinete de ingeniería con sede en Madrid, que se rige por el Convenio Colectivo de Empresas de Ingeniería de ámbito nacional, la plantilla le reclama la aplicación del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad porque es más favorable en su conjunto. ¿Qué convenio debe aplicarse?
- Irrenunciabilidad de derechos. Una empresa propone a una persona trabajadora un aumento de sueldo a cambio de renunciar a uno de los dos días de descanso semanal que le corresponden según convenio, y ella accede. ¿Es correcta la actuación de esta persona?
- Condición más beneficiosa. La plantilla de una empresa venía percibiendo un premio consistente en seis meses de salario cuando alcanzaba los 25 años de antigüedad en la compañía. Esta les ha comunicado la supresión del beneficio por el elevado coste que supone. ¿Puede suprimir unilateralmente este derecho?
- Principio *in dubio pro operario*. Una persona que trabaja a turnos solicitó una reducción de jornada por cuidado de un menor de doce años, pidiendo que esta se concretara en la realización de un solo turno reducido. La empresa se lo deniega y la persona trabajadora acude al Juzgado de lo Social, que falla a su favor aplicando el principio *in dubio pro operario*. ¿Qué significa este principio?

Solución:

- No sería posible, el principio de norma mínima establece que las normas de rango superior dictan los mínimos inderogables para las de rango inferior. Tendrá derecho a los 30 días naturales que establece el Estatuto de los Trabajadores.
- Se aplicaría el Convenio de Oficinas y Despachos por ser más favorable en su conjunto y en cómputo anual.
- No es correcta, porque el principio de irrenunciabilidad de derechos señala que las personas trabajadoras no pueden renunciar a derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos.
- No, ya que las condiciones más beneficiosas concedidas unilateralmente por la empresa mantienen su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa.
- El principio *in dubio pro operario* significa que, en caso de duda al interpretar una norma, se hará a favor de la persona trabajadora. En este caso el juzgado entiende que en una interpretación literal del derecho a la reducción de jornada no se establece que la limitación sea en los mismos turnos sino en la jornada ordinaria, y en todo caso sería de aplicación el principio *in dubio pro operario*.

Análisis y requisitos de la relación laboral individual. Derechos y deberes derivados de la relación labora

1.6 Derechos y deberes de los trabajadores

Los derechos y deberes de los trabajadores están expuestos en el Estatuto de los trabajadores. El texto normativo específico es el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del [Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4](#) de la sección 2.^a —**Derechos y deberes laborales básicos**— con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, enumera los siguientes:

1.6.1 Derechos básicos en la relación de trabajo.

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Participación en la empresa.

1.6.2 Derechos en la relación de trabajo.

- a) **A la ocupación efectiva.** El empresario le debe asignar al trabajador un puesto de trabajo, unas funciones, unas tareas y poner a su disposición los medios adecuados para llevarlas a cabo.
- b) **A la promoción y formación profesional en el trabajo.** Supone el derecho a ascender en la empresa, conforme a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, así como determinados derechos (permisos, elección de turnos...) cuando se cursan estudios para la obtención de títulos profesionales o académicos.
- c) **A la no discriminación.** Los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por la Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado Español.
- d) **A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.** El empresario debe velar por la salud e integridad de los trabajadores, para lo cual debe adoptar las oportunas medidas de seguridad e higiene y poner a su disposición los medios de protección.

- e) **Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.** El empresario debe guardar el respeto debido a la dignidad del trabajador sin que pueda ser objeto de tratos vejatorios o humillantes.
- f) **· Al descanso y a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.** El trabajador tiene derecho a un descanso anual, un descanso semanal, un descanso entre jornadas, un descanso dentro de la propia jornada. Igualmente tienen derecho a cobrar su salario de forma puntual y en la fecha y lugar convenidos.
- g) **· Al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo.** En caso de incumplimiento por parte del empresario, puede reclamar ante la jurisdicción laboral.
- h) **· A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.**

1.6.3 Deberes de los trabajadores

Los deberes vienen recogidos en el Art. 5 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, estableciendo los siguientes:

1. **Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia.** Hacerlo de buena fe supone no divulgar los secretos relativos a la empresa, desarrollar el trabajo con honestidad y fidelidad, etc.

Actuar con diligencia es trabajar con suficiente interés, cuidado y rapidez como para que el resultado de la tarea realizada sea satisfactorio para el empresario.

2. **Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.** Deben hacer uso de los medios de protección que les proporcione la empresa y respetar las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la misma.
3. **Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.** El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue. El incumplimiento de este deber es considerado como causa de despido disciplinario.
4. **No realizar competencia desleal con la empresa.** No puede efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa.
5. **· Contribuir a la mejora de la productividad.** Contribuir a que la cantidad y calidad de lo producido sea mayor y mejor. En los convenios colectivos se establecen las condiciones de productividad.
6. **· Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.**

1.7 Potestades y deberes del empresario

Obviamente, **los derechos de los trabajadores serían los deberes de las empresas**: por ejemplo, las empresas tienen la obligación de reconocer y amparar el derecho de asociación, de negociación colectiva, de huelga, de reunión, de tener y aplicar un plan de prevención de riesgos laborales, de no discriminar a los trabajadores, etc.

Asimismo, **los deberes de los trabajadores serían los derechos que las empresas pueden exigirles**: cumplir las normas y reglas de la empresa, obedecer al empresario o trabajar con diligencia.

1.7.1 Derechos de los empresarios

El **empresario**, como sujeto del contrato de trabajo, **está dotado de atribuciones suficientes para orientar y dirigir la actividad laboral de los trabajadores**. Las manifestaciones de esta potestad reconocida son, principalmente, el **poder de dirección** y el **poder disciplinario**.

1. **El poder de dirección**. Es la facultad que confiere al empresario el contrato de trabajo para dar órdenes sobre el modo, el tiempo y el lugar de ejecución del trabajo. Este poder lo ejerce el empresario por sí mismo o a través de otras personas.

El poder de dirección también incluye la facultad de variar unilateralmente las características de la prestación. Este poder se ha denominado ***ius variandi*** y tiene sus manifestaciones y limitaciones en la movilidad funcional, geográfica y en la modificación de las condiciones de trabajo.

Según la jurisprudencia, **las órdenes de la empresa se presumen legítimas**, y la persona trabajadora debe cumplirlas sin perjuicio de que, posteriormente, las impugne si no está de acuerdo. **Los trabajadores y trabajadoras pueden desobedecer las órdenes de la compañía de manera justificada únicamente en los siguientes casos**

Órdenes que exceden el poder de dirección empresarial	Aquellas que afecten a la vida privada.
	Órdenes peligrosas y que supongan un riesgo grave para la salud.
	Órdenes que atenten contra la dignidad personal.
	Órdenes ilegales.

Ejercicio resuelto

Un albañil, que trabaja en la construcción de un rascacielos, recibe de la responsable de obra la orden de actuar sin protección en andamios que no cumplen las normas de seguridad. ¿Puede negarse a obedecer?

Solución: Sí, puede negarse porque se trata de una orden que pone en peligro su vida y su seguridad, puesto que puede sufrir caídas desde diferentes alturas y, como consecuencia, lesionarse.

2. **El poder disciplinario.** Es la facultad del empresario para sancionar los incumplimientos del trabajador. En los convenios colectivos se suele fijar la calificación de las faltas en leves, graves y muy graves, así como las sanciones, que pueden ir desde la simple amonestación hasta el despido.

Hay unos **plazos de prescripción**, tiempo a partir del cual el empresario no puede sancionar, vía laboral, ello no quiere decir que si quiere o el hecho es demandable por otra vía ya no pueda hacerlo. Estos plazos son, desde el momento en que la empresa tuvo conocimiento de la falta: faltas en leves - 10 días, graves - 20 días y muy graves-60 días. En todo caso, las faltas prescriben a los 6 meses de haberse cometido.

1.7.2 El poder de vigilancia de la empresa y el derecho a la intimidad

La empresa puede adoptar las medidas que estime oportunas para vigilar y controlar el cumplimiento de sus obligaciones por parte de la persona trabajadora, pero siempre manteniendo la consideración debida a su dignidad e intimidad y respetando la legalidad vigente en cada momento. Los tribunales han entrado a valorar en varias sentencias las medidas de control y vigilancia adoptadas por la empresa.

Medidas de control	¿Cómo debe hacerse?
Videovigilancia Instalación de cámaras de vigilancia para el control de las personas trabajadoras (control de la producción, seguridad y salud, horarios de entrada y salida, controles de calidad, desempeño de funciones, etc.).	La empresa NO necesita el consentimiento de la persona trabajadora para la instalación de cámaras, es una medida dirigida a controlar el cumplimiento de las condiciones de la relación laboral, y su conformidad se deduce del contrato. La plantilla debe ser informada de que está siendo grabada , se considera medida suficiente la señalización de las cámaras de vigilancia y la finalidad de su instalación. No se permite en vestuarios, servicios, comedores, zonas de descanso, etc. No está autorizado un sistema de audio o de micrófonos.
Registros La empresa puede efectuar registros sobre la persona, taquillas o efectos personales.	Cuando sea necesario para proteger el patrimonio empresarial y de las demás personas trabajadoras. Con el máximo respeto a la intimidad y dignidad del personal. Presencia de representación legal de las personas trabajadoras o de otros compañeros o compañeras. En el centro de trabajo y en horario laboral.
Herramientas informáticas La empresa puede controlar las herramientas informáticas puestas a disposición de la persona trabajadora.	La empresa debe advertir a las personas trabajadoras de la existencia de controles para comprobar que se hace un uso correcto de las herramientas informáticas, del correo electrónico y de Internet. Si el convenio colectivo lo especifica, se podrá realizar un control sin aviso previo. La empresa debe establecer unas reglas de uso de los medios informáticos y ponerlas a disposición del personal.

<p>Revisiones médicas La empresa tiene la potestad de verificar, mediante reconocimiento a cargo de personal médico, el estado de enfermedad o accidente alegado por la persona trabajadora.</p>	<p>Los datos médicos de la persona trabajadora son confidenciales y están sujetos a secreto profesional, y no se pueden comunicar a la empresa en ningún caso. El uso de detectives y de las redes sociales para comprobar situaciones de incapacidad temporal es legal siempre que no se rebase el derecho a la intimidad. La persona trabajadora debe dar su conformidad al reconocimiento. La negativa de los trabajadores o trabajadoras a ser reconocidos puede conllevar la suspensión de derechos económicos a cargo de la empresa y la comunicación a la Inspección Médica.</p>
--	--

1.7.3 Deberes de los empresarios

En cuanto a los deberes del empresario, éstos se pueden resumir básicamente en dos:

1. **Respetar los derechos de los trabajadores.**
2. **Cumplir la normativa laboral en todos los aspectos:** contratación, Seguridad Social, etc.

Administración y Jurisdicción Laboral

La función de controlar la aplicación del Derecho del trabajo se asigna a dos órganos públicos diferentes: judiciales y administrativos. En cuanto a los **órganos administrativos laborales**, existe una administración central, formada por el [Ministerio de Trabajo y Economía Social](#) y sus Direcciones Provinciales correspondientes, y una administración autonómica, formada en por las **Consellerías o Concejalías correspondientes en cada autonomía**.

El órgano más importante de la administración pública para fiscalizar la aplicación de la normativa laboral es la [inspección de trabajo](#). El/la inspector/a de trabajo puede entrar en cualquier centro de trabajo, interrogar a trabajadores y empresarios, pedir documentos y, a consecuencia de su investigación levantar un acta de infracción.

Por lo que respecta a los órganos judiciales, éstos reciben el nombre de **Jurisdicción Social**. Los jueces y tribunales laborales son órganos encuadrados en la administración de justicia, cuya función es el conocimiento y resolución de los conflictos laborales, declarando el derecho aplicable a cada caso concreto.

La organización y competencia de los tribunales laborales es la siguiente:

1. **Juzgados de lo Social**. De competencia provincial. Conocen en primera o única instancia los procesos de índole laboral.
2. **Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas**. Con competencia en todo el ámbito territorial de éstas. Resuelven en primera o única instancia los conflictos colectivos o sindicales cuando el ámbito excede al de un Juzgado de lo Social y no supera al de la Comunidad. También resuelven los recursos presentados contra las sentencias de los Juzgados de lo Social.
3. **Sala de lo Social de la Audiencia Nacional**: conocen los conflictos colectivos cuando su ámbito es superior al de una comunidad autónoma.
4. **Sala de lo Social del Tribunal Supremo**: conoce los recursos contra las sentencias de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas y de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Fuera del Poder Judicial, se encuentra el [Tribunal Constitucional](#), que es el máximo intérprete de la Constitución.

Hasta aquí la parte generalista vinculada al derecho laboral, su normativa y regulación. A partir de aquí concretaremos en aspectos más particulares desde el contrato de trabajo y sus peculiaridades poniendo en valor la relevancia de los convenios colectivos.

2 Recursos

1. Apuntes relativos al tema
2. Conexión a internet

3 Bibliografía y links de interés

[Constitución](#)

[Estatuto de los trabajadores](#)

[Conciliación de la vida laboral, familiar y personal](#) Ministerio de Igualdad del Gobierno de España

[Página principal. Ministerio de Trabajo y Economía Social \(mites.gob.es\)](#)

[Servicio Publico de Empleo Estatal SEPE](#)

4 Glosario.

- **Derecho del trabajo o derecho laboral:** Rama del derecho que regula las relaciones entre las empresas y los trabajadores. Se trata de las leyes y normas que establecen el marco de estas relaciones en términos de los derechos y deberes respectivos de las partes.
- **Fuentes del Derecho del Trabajo:**
 - **Fuentes internas:** elaboradas en España por el poder legislativo o ejecutivo, por los trabajadores y empresarios o sus representantes, y por las colectividades laborales.
 - **Fuentes externas:** son normas que proceden de organismos internacionales o que nacen de los acuerdos que el Estado español suscribe con otros Estados.

5 Ejercicios a realizar

- 1.- Test de autoevaluación
- 2.- Ejercicios interactivos de plataforma
- 3.- Reflexión colectiva, de la importancia del derecho del trabajo con inclusión de alguna experiencia propia o de un tercero (algún familiar, amigo, conocido...) el cual ha visto mejorar o defender sus derechos gracias a la existencia de la normativa laboral. También sería una buena opción, quienes puedan hacerlo, hablar y preguntar a personas de avanzada edad (abuelos, vecinos,...) sobre sus condiciones laborales y compararlas con las de sus padres, tíos,... en sus inicios hace años y las condiciones actuales. Estas reflexiones las incorporamos en el foro de la asignatura para que pueda tener ese carácter colectivo-colaborativo. Las aportaciones al foro se consideran una actividad más.