

TEMA 1: LA RELACIÓN LABORAL

1. EL DERECHO LABORAL Y LAS RELACIONES LABORALES.

- 1.1. Concepto de Derecho del Trabajo y origen histórico.
- 1.2. Las relaciones laborales ordinarias.
- 1.3. Las relaciones laborales especiales.
- 1.4. Las relaciones excluidas de la relación laboral.

2. LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- 2.1. Fuentes del derecho materiales y formales.
- 2.2. Fuentes nacionales.
 - Fuentes materiales
 - Fuentes formales
 - La Constitución Española de 1.978.
 - Ley orgánica.
 - Ley ordinaria.
 - Normas con rango de ley.
 - Reglamento.
 - El convenio colectivo.
 - El contrato de trabajo.
 - Usos y costumbres locales y profesionales.
- 2.3. Fuentes de ámbito internacional.
 - 2.3.1. Derecho comunitario.
 - 2.3.2. Tratados internacionales, firmados y ratificados por España.

3. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DEL DERECHO LABORAL.

4. DERECHOS Y DEBERES.

- 4.1. Derechos y obligaciones de los trabajadores.
- 4.2. Obligaciones y potestades del empresario.

1. EL DERECHO LABORAL Y LAS RELACIONES LABORALES.

1.1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y ORIGEN HISTÓRICO

El ser humano es un ser social y, como tal, necesita de unas normas que regulen su convivencia; para ello surge el **Derecho**, que puede definirse, por tanto, como un conjunto de normas que regulan las relaciones sociales que la convivencia humana hace necesarias en todos sus aspectos en cada momento histórico.

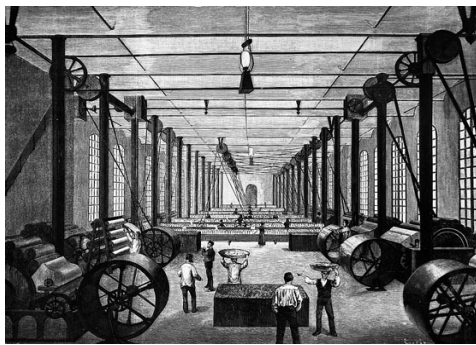
Uno de esos aspectos es el **trabajo**, regulado por el **Derecho del Trabajo**.

Por tanto, el **Derecho del Trabajo o Derecho Laboral** se define como la rama del Derecho que regula las relaciones laborales que se generan con ocasión del trabajo.

ORIGEN HISTÓRICO

Cada época de la historia de la humanidad ha conocido una forma de trabajo predominante. Ello ha servido para clasificar la vida humana en grandes períodos: la esclavitud, la servidumbre y el sistema asalariado.

El Derecho Laboral nace en el **siglo XIX** como consecuencia de tres hechos históricos fundamentalmente:



a) **La Revolución Industrial.** La Revolución Industrial dio origen a nuevas relaciones de trabajo pues los trabajadores pasaron a desempeñar sus labores en los establecimientos de propiedad de sus empleadores en lugar de hacerlo en sus domicilios, sometidos a exigencias de orden y coordinación con las máquinas y con sus compañeros de labor hasta el momento desconocidas. A esto se agregaba que la introducción de la máquina hacía posible el trabajo de niños y mujeres que ingresaban al mercado de trabajo en competencia con los adultos

varones, lo que, sumado a la mayor productividad alcanzada por las máquinas, ocasionaba la existencia de enormes contingentes de trabajadores desocupados cuya condición era aún más mísera, y que podían sustituir a cualquier asalariado que protestara por sus condiciones de trabajo. Esta nueva organización del trabajo los sometía a condiciones de esfuerzo, horario, riesgos de accidentes, enfermedades profesionales, falta de descanso y remuneración ínfima.

b) **El movimiento obrero.** Como consecuencia de todo lo anterior fueron surgiendo de forma espontánea y esporádica diversos tipos de protestas, como las manifestaciones, la huelga, la ocupación de fábricas y el sabotaje, que precedieron a la formación de organizaciones de trabajadores (los sindicatos).

c) **La intervención del Estado en las relaciones laborales.** Ante esta situación de explotación del hombre por el hombre y de revueltas sociales cada vez más agresivas, el Estado, que hasta ese momento no había intervenido en las relaciones laborales, en base a la igualdad de las partes contractuales que preconizaba el liberalismo de la época, se ve obligado a intervenir dictando normas que establecían descansos mínimos, jornada máxima, salario mínimo, sistema previsional, indemnizaciones por despidos injustos etc. Así nace un Derecho del trabajo imbuido de un espíritu eminentemente social y paternalista, opuesto al individualismo jurídico, que vela por la mejora constante de las condiciones laborales de los trabajadores.

1.2. LAS RELACIONES LABORALES ORDINARIAS

Hemos definido el Derecho del Trabajo en el apartado anterior como la rama del Derecho que regula las relaciones laborales que se crean con ocasión del trabajo.

Pero hemos de matizar que **no** las que se crean con ocasión de cualquier tipo de trabajo, sino sólo del que reúne las siguientes **características**: trabajo libre y voluntario, personal, dependiente, por cuenta ajena y remunerado.

- **Voluntario**: el trabajador firma un contrato libremente. Además, la Constitución prohíbe los trabajos forzados.
- **Personal**: el trabajo debe ser realizado personalmente por el trabajador contratado y no por otra persona en su nombre.
- **Dependiente**: el trabajador depende del empresario, que es quien organiza y dirige su actividad laboral, le proporciona los medios y materiales que debe utilizar y que le da órdenes que debe cumplir. Si el trabajador las incumple, puede ser sancionado por el empresario.
- **Por cuenta ajena**: los frutos directos del trabajo no son del trabajador, sino que pertenecen desde el instante en que se producen al empresario.
- **Remunerado**: el trabajador presta sus servicios para el empresario a cambio de una compensación económica que debe recibir independientemente de la buena o mal marcha de la empresa.

1.3. LAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES

Existen relaciones laborales que **reúnen todos los requisitos** de la prestación de trabajo, pero que por sus **especiales características** necesitan una **regulación específica**. Se trata de las *relaciones laborales especiales*.

A éstas sólo se les aplicará la normativa laboral general en aquellos aspectos no contemplados en la norma específica que regula dicha relación.

Según el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores son las siguientes:

- a. La del **personal de alta dirección** que no tenga la consideración de mero consejero o miembro del órgano de administración de sociedades.
- b. La del personal al **servicio del hogar familiar** 
- c. La de los **penados en las instituciones penitenciarias**
- d. La de los **deportistas profesionales** 
- e. La de los **artistas en espectáculos públicos**
- f. La de las **personas que intervengan en operaciones mercantiles** por cuenta de uno o más empresarios **sin asumir el riesgo** de las mismas.
- g. La de los **trabajadores con discapacidad** que presten sus servicios en los centros especiales de empleo. 
- h. La de los **estibadores portuarios** que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas.
- i. **Menores sometidos a medidas de internamiento.**
- j. La **residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud (MIR).**

- k. Los **abogados que prestan servicios en despachos de abogados**.
- l. Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley.

1.4. LAS RELACIONES EXCLUIDAS DE LA RELACIÓN LABORAL

Existen relaciones de trabajo que están **excluidas de la aplicación del Derecho Laboral**, bien porque **carecen de alguno de los requisitos** de la prestación de la relación laboral, o por las especiales características de la función desarrollada (función pública). Estas relaciones se rigen por otras normas (Derecho Mercantil, Administrativo...).

El artículo 1.3. del Estatuto de los Trabajadores señala como relaciones no laborales o excluidas las siguientes:

- a. La relación de servicio de los **funcionarios públicos**. «Ejercicio de la Función Pública».
- b. Las **prestaciones personales obligatorias** (por ejemplo: los trabajos de colaboración social...). Falta la voluntariedad.
- c. La de los **consejeros en las empresas societarias cuando no desarrollen otra actividad en la empresa**. Falta la dependencia.
- d. Los trabajos realizados a título de **amistad, benevolencia o buena vecindad**. Falta la remuneración.
- e. Los **trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados** de quienes los lleven a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge y los familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción. Falta la remuneración.
- f. Los **agentes comerciales que intervienen en operaciones mercantiles asumiendo el riesgo de éstas**. Falta la dependencia y la ajenidad.
- g. La actividad de los **transportistas con autorización administrativa y vehículo de servicio público propio**, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para una misma persona. Falta la dependencia y la ajenidad.
- h. La de los **trabajos efectuados por cuenta propia** (trabajadores autónomos y autónomos económicamente dependientes). Falta la dependencia y la ajenidad.

*Los **autónomos económicamente dependientes** son quienes trabajan de forma habitual, personal, directa y predominante para un cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos.

2. FUENTES DEL DERECHO. NORMATIVA LABORAL NACIONAL E INTERNACIONAL.

2.1. FUENTES DEL DERECHO MATERIALES Y FORMALES

Las fuentes del Derecho pueden entenderse en dos sentidos:

Fuentes Materiales: Son las poderes del Estado (legislativo: Cortes Generales y ejecutivo: Gobierno y ministerios) o colectividades de personas (como los representantes de los trabajadores y empresarios o la sociedad) con la capacidad de crear normas jurídicas.

Fuentes Formales: son los distintos tipos de normas jurídicas que hay (la Constitución leyes, normas con rango de ley, reglamentos, costumbre...). Las normas laborales se clasifican y ordenan en base a un **principio de Jerarquía normativa**, según el cual las normas de rango inferior deben respetar lo dispuesto por una norma de rango superior.

2.2. FUENTES NACIONALES

Las fuentes de ámbito nacional son las que proceden del territorio español.

FUENTES MATERIALES		FUENTES FORMALES		
Poder legislativo (Cortes Generales, Parlamento, Congreso Senado) y	Ley en sentido estricto:		Constitución	
			Ley Orgánica	
			Ley Ordinaria	
Poder ejecutivo:	Normas con rango de ley		Reales Decretos legislativos	Por delegación de las Cortes
			Reales Decretos Leyes	Por extraordinaria y urgente necesidad
	Reglamentos		Reales Decretos	
			Órdenes ministeriales	
Representantes de trabajadores y empresarios	Convenios colectivos			
Sociedad	Costumbre: norma no escrita			

A continuación vamos a desarrollar de mayor a menor jerarquía las fuentes formales nacionales:

1ª) Constitución española de 1978: Es la ley de leyes, la norma suprema. El resto de las normas deben respetar los contenidos de la Constitución.

2ª) Leyes y normas con rango de ley.

Ley orgánica: Leyes relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, las que aprueban los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral general, y las demás previstas en la Constitución.
Para su aprobación se requiere **mayoría absoluta** (voto a favor de la mitad más uno del total de los diputados que integran la Cámara).
Ejemplo: Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Ley ordinaria: Leyes que regulan las materias que no están reservadas para las Leyes Orgánicas. Requieren para su aprobación **mayoría simple** (vota a favor de la mitad más uno de los diputados asistentes a la votación).
Ejemplo: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Real Decreto legislativo: Normas con rango de ley que emanan del Ejecutivo por delegación del Parlamento.

Existen dos tipos:

- Textos articulados (desarrollan una Ley de Bases).
- Textos refundidos (recopilación e integración de normas dispersas sobre una materia), previa autorización del Parlamento en una ley.

Ejemplo: el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD legislativo 2/2015, de 23 de Octubre.

Real Decreto ley: Normas con rango de ley dictadas por el Ejecutivo en casos de extraordinaria y urgente necesidad.

Deben convalidarse por el Parlamento en el plazo de 30 días.

Ejemplo: Real Decreto ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

3ª) Reglamentos: Son normas que desarrollan las leyes o regulan temas de importancia relativa.

Reales Decretos: Reglamentos aprobados por el Consejo de Ministros (el Gobierno en pleno).
Ejemplos: Real Decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional, Real Decreto sobre jornadas especiales de trabajo.

Órdenes ministeriales: Reglamentos aprobados por un ministro.

4ª) Convenios Colectivos: Son acuerdos o pactos entre los representantes de los trabajadores y empresarios mediante la “negociación colectiva”, para regular las condiciones de trabajo de un sector profesional concreto o de una empresa. Su peculiaridad radica en que es un acuerdo entre sujetos privados, pero con fuerza normativa, ya que obliga a todos los incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante el tiempo de su vigencia.

5ª) Contrato de Trabajo: El acuerdo suscrito entre el trabajador y el empresario.

No es estrictamente una fuente del Derecho en tanto que solo genera obligaciones para el empresario y el trabajador firmantes.

6ª) Usos y Costumbres locales y profesionales: Son conductas o comportamientos repetidos y aceptados a lo largo del tiempo.

Para ser considerada fuente del Derecho ha de reunir dos requisitos: ser local (propia de una localidad) y profesional (propia de una actividad profesional concreta).

2.3. FUENTES DE ÁMBITO INTERNACIONAL

Son las que proceden de fuera del territorio español. Son:

- 2.3.1. **Derecho Comunitario o Derecho de la Unión Europea:** Se sitúa jerárquicamente por encima de todas las normas nacionales, incluida la Constitución.

Se divide en:

- A. **Derecho originario:** Se compone de los Tratados que fundaron las Comunidades Europeas, sus posteriores modificaciones y las Actas de Adhesión de los Estados miembros.
- B. **Derecho derivado:** Está formado por las distintas normas que regulan la vida de la Unión Europea. Cabe destacar entre ellas los reglamentos y las directivas.
 - ❖ **Reglamentos europeos:** son normas europeas obligatorias en todos sus aspectos y directamente aplicables en todos los Estados miembros desde su publicación en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas.
 - ❖ **Directivas:** Estas normas suponen una obligación respecto al resultado que hay que alcanzar, pero requieren una norma interna de adaptación para su entrada en vigor en los Estados miembros que concrete la forma y medios de conseguir ese resultado. Sin embargo, excepcionalmente, cuando su contenido es claro e incondicionado, debe aplicarse directamente.

Las **PRINCIPALES ACTUACIONES DE LA UNIÓN EUROPEA EN EL ÁMBITO LABORAL** son:

- ❖ La introducción de los derechos laborales en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- ❖ La libre circulación de trabajadores en la Unión Europea. Esta libertad tiene tres dimensiones:
 - ⇒ La libre circulación de trabajadores asalariados: todo ciudadano de la UE puede buscar libremente un trabajo por cuenta ajena por todo el territorio de la UE y recibir un trato igualitario en materia laboral y en el acceso al empleo.
 - ⇒ El derecho de libre establecimiento: es el derecho a instalarse permanentemente en otro país de la UE para ofrecer allí sus servicios o productos en las mismas condiciones que ese país impone a sus nacionales. Esto implica la gestión y constitución de empresas.
 - ⇒ El derecho a la libre prestación de servicios: comprende, estando establecido en un Estado miembro, la prestación de servicios sin instalación permanente en otros países, con o sin desplazamiento, a cambio de una remuneración.

- 2.3.2. **Tratados y convenios internacionales:** los Tratados y convenios internacionales firmados por el Gobierno, ratificados por el Congreso y publicados en el BOE pasan a formar parte del Derecho español y jerárquicamente se sitúan entre la Constitución y las leyes.

- ❖ Los tratados o convenios internacionales son acuerdos entre dos o más Estados cuya finalidad fundamental es la protección laboral de los trabajadores emigrantes.
- ❖ Por otro lado cabe destacar los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que suponen unas normas mínimas para todos los países que los ratifiquen.

3. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DEL DERECHO.

Ante la ingente cantidad de normas laborales, se hacen necesarios unos criterios o reglas para saber qué norma debe aplicarse en cada caso. Estos son los **Principios de Aplicación del Derecho**:

- A. **Principio de Jerarquía Normativa**: Según el cual existen unas normas más importantes que otras, de manera que las normas de rango superior prevalecen sobre las de rango inferior.

Ejemplo: La Constitución es la norma de mayor rango en nuestro Ordenamiento Jurídico, de manera que cualquier norma inferior que contravenga alguno de sus preceptos será nula.

El orden de las fuentes laborales de mayor a menor rango jerárquico sería la siguiente:

1º) Las normas comunitarias directamente aplicables.
2º) Constitución española (CE)
3º) Convenios OIT y tratados o convenios internacionales publicados en el BOE
4º) Leyes (Orgánicas y Ordinarias) y normas con rango de ley (RD leyes y RD legislativos)
5º) Reglamentos (Reales Decretos y Órdenes Ministeriales)
6º) Convenios colectivos
7º) Contratos de trabajo
8º) Costumbre laboral

- B. **Principio de norma mínima**: En las normas laborales de jerarquía superior se establecen mínimos de derecho necesario que las normas de rango inferior deberán respetar o mejorar.

Ejemplo: El **artículo 37.3.a. del ET** establece que los trabajadores tienen derecho a un permiso remunerado de quince días naturales en caso de matrimonio. Por lo tanto, en el convenio colectivo y en el contrato de trabajo se podrán establecer más días de permiso, pero no menos.

- C. **Principio in dubio pro operario**: Cuando una norma pueda interpretarse de diferentes formas, se elegirá la interpretación que más beneficie al trabajador.

Ejemplo: En el art. 56.1.a del ET se establece, en caso de despido disciplinario improcedente, que el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 33 días de salario por año de servicio. Un trabajador que tenga estipulado en su contrato un salario diario y además 3 pagas extraordinarias, 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 extraordinarias.

- D. **Principio de norma más favorable**: Cuando existan dos o más normas aplicables a un caso concreto, se aplicará aquella que en su conjunto y en cómputo anual resulte más favorable al trabajador.

Ejemplo: Un trabajador desarrolla una actividad a la que pueden aplicársele dos convenios diferentes. Los conceptos cuantificables del primer convenio, al año, ascienden a 30.000 euros, y los del segundo, a 27.000 euros. Por lo tanto, se le debe aplicar el primer convenio.

- E. **Principio de condición más beneficiosa:** Ante la aparición de una norma laboral que fije condiciones peores que las contenidas en los contratos, se mantendrán las mejores condiciones establecidas anteriormente.

Ejemplo: Un contrato de trabajo recoge el derecho a cobrar en concepto de antigüedad el 3% del salario base. El nuevo convenio colectivo no contempla abono por el concepto «antigüedad». Le será aplicable el convenio colectivo, pero se le mantendrá la mejor condición retributiva, es decir, se le abonará el 3 % del salario base en concepto de antigüedad.

- F. **Principio de irrenunciabilidad de derechos:** El trabajador no puede renunciar a ningún derecho que le sea reconocido por ley o convenio colectivo.

Ejemplo: Si un trabajador firma en su contrato que renuncia a tener vacaciones durante toda la vigencia del contrato.

4. DERECHOS Y DEBERES.

4.1. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	
DERECHOS LABORALES BÁSICOS (Art. 4.1 E.T.)	DESCRIPCIÓN
• Trabajo y libre elección de profesión u oficio.	El trabajador tiene libertad a la hora de decidir el trabajo o profesión a la que va a dedicarse.
• Libre sindicación.	El trabajador es libre para afiliarse al sindicato que desee o no afiliarse a ninguno.
• Negociación colectiva.	Los trabajadores pueden participar en el establecimiento de sus condiciones laborales a través de sus representantes. Estos representantes negociarán con el empresario o los representantes de éste unas normas llamadas convenios colectivos.
• Adopción de medidas de conflicto colectivo.	Derecho a adoptar medidas colectivas para defender sus intereses en el marco de las relaciones laborales. La medida extrema será la huelga.
• Huelga.	Medida de presión adoptada colectivamente por los trabajadores. Consiste en dejar de trabajar a fin de presionar al empresario para que cumpla sus condiciones.
• Reunión.	Derecho a reunirse todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo en asamblea cumpliendo con los requisitos establecidos.
• Participación en la empresa.	Derecho a participar en la empresa a través de sus órganos de representación (Delegados de personal o



DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	
DERECHOS CON RESPECTO A LA RELACIÓN LABORAL (Art. 4.2 E.T.)	DESCRIPCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Ocupación efectiva. 	El empresario debe asignar al trabajador un puesto de trabajo, unas funciones, unas tareas y poner a su disposición los medios adecuados para llevarlas a cabo. No dar trabajo constituye un incumplimiento grave del empresario. Si no existe una justificación legítima, se considera una violación de la dignidad de la persona.
<ul style="list-style-type: none"> Promoción y formación profesional en el trabajo. 	Supone el derecho a ascender en la empresa, conforme a lo establecido en el convenio de aplicación, así como el derecho a permisos para asistir a exámenes, prioridad en la elección de turnos cuando se cursan estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales...
<ul style="list-style-type: none"> Trato igual y no discriminatorio. 	Derecho a no ser discriminado para el empleo, o una vez empleado, por razones de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites marcados por la ley), raza, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para efectuar el trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> Integridad física y adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo. 	El empresario debe velar por la seguridad e integridad física de los trabajadores. Para ello, debe adoptar las oportunas medidas de prevención de riesgos laborales, y poner a su disposición los medios de protección necesarios.
<ul style="list-style-type: none"> Protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. 	Las ofensas pueden ser físicas o psíquicas, del empresario o de los compañeros de trabajo, con un claro contenido sexual o libidinoso, directas o a través de insinuaciones.
<ul style="list-style-type: none"> Respeto a su intimidad y consideración debida a su dignidad. 	El empresario debe guardar respeto al trabajador sin que pueda ser objeto de tratos vejatorios o humillantes.

<ul style="list-style-type: none"> • Descanso y 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 tiene derecho a cobrar su salario en las fechas establecidas o pactadas.
<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo. 	En caso de incumplimientos por parte del empresario, puede reclamar ante la jurisdicción laboral.
<ul style="list-style-type: none"> • Cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo. 	Podrá ejercitar los derechos que, sin ser reconocidos por las leyes ni los convenios colectivos, se encuentren reconocidos en su contrato de trabajo.

DEBERES DE LOS TRABAJADORES	
DEBERES (Art. 5 E.T.)	DESCRIPCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia. 	<p>Actuar de <u>buena fe</u> supone no divulgar los secretos relativos a la empresa, desarrollar el trabajo con honestidad y fidelidad, no percibir gratificaciones de los clientes, etc.</p> <p>Con <u>diligencia</u> implica llevar a cabo el trabajo con el cuidado y la rapidez suficiente para obtener el rendimiento adecuado.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Observar las medidas de seguridad e higiene. 	Deben hacer uso de los <u>medios de protección</u> que les proporcione la empresa y respetar las <u>medidas de seguridad e higiene</u> adoptadas por ésta.
<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. 	Deben cumplir las órdenes que les dé el empresario o la persona en quien éste delegue en relación con el trabajo. En general, deben cumplir las órdenes y reclamar después si no están conformes con ellas. <u>Pueden desobedecerlas cuando</u> sean manifiestamente ilegales, vejatorias para el trabajador, o cuando la ejecución de lo ordenado suponga un daño, riesgo o perjuicio grave e irremediable.
<ul style="list-style-type: none"> • No realizar competencia desleal con la empresa. 	No desarrollar actividades que <u>interfieran</u> con las de la empresa cuando resulten contrarias a las exigencias de la buena fe o cuando se pacta la plena dedicación.
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir a la mejora de la productividad. 	Contribuir a que la <u>calidad</u> y <u>cantidad</u> de lo producido sea mayor y mejor. En los convenios colectivos suelen establecerse las condiciones de productividad.
<ul style="list-style-type: none"> • Aquellos que se deriven de los contratos de trabajo. 	Por ejemplo, el pacto de no competencia después de extinguido el contrato, o el pacto de permanencia en la empresa cuando haya recibido una especialización profesional a cargo de la empresa.



4.2. POTESTADES Y OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

POTESTADES DEL EMPRESARIO	
PODER DE DIRECCIÓN	DESCRIPCIÓN
Ordinario	<p>Una de las características de la prestación de trabajo es la <u>dependencia</u>, puesto que ésta se desarrolla dentro del ámbito de organización y dirección del empresario.</p> <p>Corresponde a éste o a la persona en quien delegue:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Decidir sobre la estructura organizativa de la empresa. b) Dictar órdenes e instrucciones sobre cómo, dónde y cuándo debe ejecutarse el trabajo, con los límites que establezcan las disposiciones legales y los convenios colectivos. c) Controlar el cumplimiento de la prestación de trabajo. <p>Artículo 18 del E.T.: "Puede ordenar registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio de la empresa o de los demás trabajadores, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo."</p> <p>Artículo 20.3 E.T.: "Puede adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos en su caso."</p> <p>Art. 20.4 E.T.: "Puede verificar el estado de enfermedad o accidente que sea alegado por el trabajador para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo del personal médico. La negativa del trabajador podrá suponer la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones."</p>
Extraordinario o ius variandi (derecho a variar)	<p>Es una manifestación especial del poder de dirección, pues esta facultad (ius variandi) supone la posibilidad de que el empresario varíe unilateralmente las características de la prestación. Por ejemplo, asignar a un trabajador funciones de una categoría profesional distinta de aquella para la que se le contrató.</p>



POTESTADES DEL EMPRESARIO	
PODER DISCIPLINARIO	<p>Es la facultad del empresario de sancionar los incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones (leves, graves y muy graves) que establezcan las disposiciones legales y convenios colectivos aplicables (art. 58.1 E.T.).</p> <p>LÍMITES: No se pueden imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otros derechos de descanso del trabajador.</p> <p>No se pueden imponer sanciones que supongan multa de haber (=reducción del sueldo). Sí se permite la suspensión de empleo y sueldo (art. 58.3 E.T.).</p>



DEBERES DEL EMPRESARIO	
DEBERES DEL EMPRESARIO	DESCRIPCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respetar los derechos de los trabajadores 	Corresponde al empresario respetar los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, ha de proporcionarles una ocupación efectiva; no debe exigirles la afiliación o no a un sindicato; debe evitar las discriminaciones en la relación laboral, etc.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplir la normativa laboral en todos sus aspectos. 	Corresponde al empresario cumplir la normativa en materia de contratación, Seguridad Social, Prevención de Riesgos Laborales, etc.