

# DERECHOS Y DEBERES DEL EMPRESARIO

## 1. EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y SUS LÍMITES

La misión del empresario consiste en organizar la empresa e impulsarla hacia la consecución de los objetivos que tenga marcados. Para lograr esto el empresario cuenta con el poder de dirección derivado del contrato de trabajo.

El poder de dirección se caracteriza por:



a) **Poder ordenar la actividad empresarial** (art 5, c). El empresario puede mandar en cuestiones concretas o dar instrucciones de carácter general, que han de ser cumplidas por los trabajadores.

b) **Control de los trabajadores:**

- Art. 20.3: El empresario podrá 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 y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos en su caso.

El Tribunal Constitucional ha valorado en varias sentencias las medidas de control y vigilancia adoptadas por las empresas:



**VIDEOVIGILANCIA:** No se permite la instalación de videocámaras en aquellas zonas excluidas per se (como vestuarios, servicios, comedores, zonas de descanso...) Por otra parte tampoco se autoriza la instalación de un sistema de audio en zonas de trabajo, al entender que resulta una medida desproporcionada: los micrófonos instalados por la empresa podrían captar comentarios indiscriminados y totalmente ajenos a su interés, y entrarían de lleno en el ámbito de la intimidad personal

**REGISTROS:** Existe la posibilidad de que el empresario efectúe registros sobre la persona del trabajador, su taquilla o efectos particulares, tales como las bolsas, mochilas, bolso de mano, su vehículo o su mesa de trabajo. Sólo se podrá realizar cuando el empresario tenga la seguridad o la sospecha, acompañada de pruebas, de que se está atentando contra la propiedad privada tanto de la empresa como de los compañeros de trabajo. Los registros se realizarán dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo, respetando al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y contando con la presencia de algún representante legal de los trabajadores.

**E-MAIL Y USO DE ORDENADORES:** Los sistemas informáticos de la empresa son un instrumento de trabajo sometido a las facultades de control del empresario. No obstante, debe tenerse en cuenta que existe un hábito social generalizado de tolerancia con ciertos usos moderados de los medios informáticos y de comunicación facilitados por la empresa al trabajador. El empresario ha de establecer unas pautas sobre el uso de los medios informáticos y advertir de la existencia de controles



- Art. 20.4: El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajador, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.
- c) **Poder de adaptar las prestaciones laborales a las necesidades de la empresa: “Ius variandi”.** Permite al empresario modificar, de forma unilateral y por necesidades de la empresa, condiciones de trabajo, siempre que no se trate de modificaciones sustanciales, previstas en el artículo 41 de TRET. Ejemplo de este derecho es la movilidad funcional.

**Límites al poder de dirección:** Sin embargo el empresario no puede mandar a un trabajador algo que vaya en contra de las normas de seguridad e higiene, ni si se ha pactado en convenio una jornada de 35 horas semanales, no pueden obligarle a trabajar 38 horas. Hay que señalar también

que el poder de dirección no puede ser discriminatorio, perjudicando a unos trabajadores respecto a otros por razón de sexo, estado civil, raza, ideas políticas, afiliación sindical o lengua, dentro del Estado Español.

El poder de dirección se suele delegar en terceros. Es preciso que quien ejerza ese poder de dirección esté legitimado para ello.

El criterio que se sigue es que las órdenes del empresario deben ser cumplidas, sin perjuicio de que posteriormente, las impugne si no está de acuerdo.

Los trabajadores pueden desobedecer las órdenes del empresario de manera justificada en los siguientes casos:

- a. Cuando las órdenes afecten a su vida privada
- b. Si son peligrosas y suponen un riesgo grave para su salud
- c. En aquellos casos en que los que atenten contra su dignidad personal
- d. Cuando sean ilegales

## 2. EL PODER DISCIPLINARIO: FALTAS Y SANCIONES

La Ley otorga al empresario, o a quienes ejerzan los poderes empresariales, un poder disciplinario capaz de sancionar a los trabajadores ante incumplimientos de diversa gravedad del contrato de trabajo.

Las conductas de los trabajadores que son calificadas como faltas laborales se establecen en las disposiciones legales o en los convenios colectivos donde se fijan las sanciones que corresponden a las diferentes infracciones, que suelen calificarse en:



El TRET en el art. 58 impone límites a la potestad sancionadora:

- a) No se pueden imponer sanciones que reduzcan las vacaciones o periodos de descanso
- b) No se puede reducir el salario, trabajando las mismas horas. Sí se le puede suspender simultáneamente de empleo y sueldo

La valoración de las faltas y la aplicación de las correspondientes sanciones impuestas por la dirección siempre pueden ser revisadas ante los tribunales competentes (Juzgado de lo Social). La sanción por faltas graves y muy graves requerirá la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. En el caso de producirse una sanción por falta muy grave, deberá comunicarla al comité de empresa (art. 64.1.7 TRET)

También se prevé una serie de plazos de prescripción para las faltas de los trabajadores (art. 60 TRET) al cabo de los cuales la infracción queda sin efecto, no pudiendo ser sancionado el trabajador si no lo ha sido con anterioridad.



Los plazos se computan a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta. Si esto se produce con mucho retraso no debe olvidarse que **prescribe como máximo** a los **seis meses** del momento en que se cometió, con independencia de su gravedad.

Si las infracciones constituyen delitos o faltas de índole penal, se aplica esa rama del Derecho.

### 3. DEBERES DEL EMPRESARIO

#### a. LA OCUPACIÓN EFECTIVA (art. 4.2 TRET)

Establece el derecho del trabajador a la ocupación efectiva, es decir, el empresario tiene la obligación de darle tareas reales, no pudiendo mantenerlo inactivo, aunque le pague el salario, a no ser por circunstancias de fuerza mayor, como por ejemplo la ausencia de pedidos.

**b. FORMACIÓN: (art. 23 TRET) El empresario está obligado a:**

- i. facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros.
- ii. conceder al trabajador los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- iii. la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- iv. la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- v. la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

**c. PROMOCIÓN LABORAL (art. 24 TRET)**

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

**d. PROMOCIÓN ECONÓMICA (art. 25 TRET)**

El trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en Convenio Colectivo o contrato individual.

**e. NO DISCRIMINACIÓN**

No discriminar directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados a los trabajadores, por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

**f. MANTENER UNA ADECUADA POLÍTICA DE SEGURIDAD E HIGIENE**

- g. **RESPECTAR LA INTIMIDAD DE LOS TRABAJADORES Y TENER LA CONSIDERACIÓN DEBIDA A SU DIGNIDAD**, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

**h. A LA PERCEPCIÓN PUNTUAL DE LA REMUNERACIÓN PACTADA**