

TEMA 27

Derechos y deberes del trabajador. El modo de prestación: deber de diligencia. Categoría y clasificación profesional. El deber de buena fe. El poder de dirección del empresario: manifestaciones y limitaciones. El poder disciplinario: faltas, sanciones y procedimiento sancionador.

1. Introducción

2. Derechos y deberes del trabajador

2.1 Derechos del trabajador: derechos laborales constitucionales, derechos laborales contractuales

2.2 Deberes del trabajador

3. El modo de prestación laboral

3.1 El deber de obediencia

3.2 El deber de diligencia

3.3 El deber de buena fe

4. Categoría y clasificación profesional

4.1 Conceptos doctrinales: clasificación profesional objetiva, clasificación profesional subjetiva

4.2 Los ascensos

5. El poder de dirección del empresario

5.1 Concepto

5.2 Manifestaciones

5.3 Limitaciones

5.4 Responsabilidades legales del empresario

6. El poder disciplinario

6.1 Concepto

6.2 Faltas y sanciones

6.3 Procedimiento sancionador

7. Conclusiones

1. INTRODUCCIÓN

El contrato de trabajo es un negocio jurídico bilateral cuya finalidad es la creación de una relación jurídica laboral, en la que una parte da un servicio y el otro una remuneración. En esa relación, ambas partes tienen una serie de derechos y obligaciones que deben llevarse a cabo en la medida y con los límites legales y convencionales establecidos. El empresario, para ello, tendrá una serie de poderes.

2. DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR

2.1 Derechos del trabajador

Los derechos de las personas en las relaciones laborales tienen una doble vertiente: por un lado, implica limitaciones a los poderes empresariales, y, por otro, genera deberes para el empresario encaminados a la tutela y promoción de esos derechos. El ET clasifica los **derechos del trabajador** en dos grupos: los derechos laborales constitucionales y los derechos laborales contractuales.

Derechos laborales constitucionales: El ET reconoce a los trabajadores como derechos constitucionales básicos los siguientes:

- Derecho al trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- Libre sindicación: puede ser individual (al crear o afiliarse a un sindicato o al no pertenecer a uno), o colectiva (en cuanto al derecho de los sindicatos para proteger a los trabajadores).
- Derecho a la negociación colectiva: mediante el que trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo.
- Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo: cuando hay dos o más partes que no se ponen de acuerdo en un conflicto, puede recurrirse a un tercero (pudiendo acudir a fórmulas extrajudiciales) para la resolución del problema.
- Derecho a la huelga: los trabajadores pueden adoptar medidas de presión para defender sus intereses y derechos (cese temporal, por ejemplo).
- Derecho de reunión: se manifiesta a través de asambleas de trabajadores donde se comunican representantes de personal y sindicales con sus representados.
- Derecho de participación en la empresa: se ejerce mediante la representación unitaria (Comités de empresa o Delegados de personal, y/o representación sindical), sin perjuicio de otras formas de representación.

Derechos laborales contractuales: Como derechos laborales contractuales, el ET reconoce los siguientes:

- Derecho a la ocupación efectiva: el empresario tiene por obligación la ejecución del trabajo.
- Derecho a la promoción y FP en el trabajo: incluida la adaptación a los continuos cambios en el puesto de trabajo mediante formación para promover el ascenso. Ello faculta a los trabajadores a acceder a un trabajo más cualificado, con mejor remuneración, mejores expectativas, etc.
- Derecho a no ser discriminado para el empleo: la ley prohíbe al empresario adoptar medidas que impliquen discriminaciones favorables o desfavorables por razones de sexo, estado civil, origen racial, religión, orientación sexual..., así como garantizar una igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene: incluye el derecho a conocer los riesgos existentes en el trabajo, las medidas de protección aplicables, medidas preventivas... que sean peligrosas para su salud.
- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad: esto es, protección frente al acoso por razones de sexo, religión, discapacidad, orientación sexual...
- A la percepción puntual de la remuneración: que deberá realizarse en el lugar y fecha dispuestos, o según los usos y costumbres.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo: ante los juzgados y tribunales para resolver conflictos individuales o conflictos, o las reclamaciones en materia de SS, o contra el Estado cuando la legislación laboral les atribuya responsabilidad para ello (en ningún caso pueden tomarse represalias frente a los trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales).
- A los derechos que se deriven del contrato de trabajo (CT).

2.2 Deberes del trabajador

Los **trabajadores** tendrán los siguientes **deberes** (ET, art. 5):

- Cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo: según las reglas de buena fe y diligencia.
- Cumplir las órdenes del empresario: siempre que éstas estén referidas a la relación laboral.
- No concurrir con la actividad de la empresa.
- Contribuir a la mejora de la productividad: referido al trabajador, no a la producción de la empresa.
- Los que se deriven del CT.

3. EL MODO DE LA PRESTACIÓN LABORAL

En virtud del CT, el trabajador se compromete a prestar un servicio, pero también a asumir otra serie de **deberes** independientes de la actividad laboral: el deber de diligencia, el deber de buena fe, y el deber de obediencia.

Deber de diligencia: La diligencia es la aplicación de la voluntad a la realización del trabajo para obtener el rendimiento adecuado (tanto cualitativa, como cuantitativamente). El acto diligente implica el conocimiento del nivel que se le exige al trabajador y las normas que regulan su relación laboral (normas legales y sectoriales, órdenes del empresario, el propio CT, y los usos y costumbres).

La disminución del rendimiento sin causas de peso permitirá al empresario realizar una reducción salarial, y si fuese continuada y grave podría ser sancionado incluso con el despido.

Deber de obediencia: El derecho de obediencia es básico en el trabajador. Este debe cumplir con las órdenes e instrucciones del empresario siempre que éstas estén referidas al trabajo convenido que se dicten en el ejercicio regular de las facultades de dirección.

Por ello, el trabajador puede desobedecer todas aquellas órdenes que no se refieran a la propia relación laboral o que dañen a su persona o profesionalidad. Obviando estos casos, el no acatar las órdenes legítimas constituye un incumplimiento contractual que, de ser grave, puede motivar el despido procedente (ET, art. 54.2).

Deber de buena fe: Este deber no es solo del trabajador, sino también del empresario. El deber de buena fe incluye las siguientes manifestaciones:

- **Deber de secreto:** sobre todo lo referido al negocio o explotación del empresario.
- **Prohibición de soborno:** de que el trabajador reciba cualquier ventaja (propinas, regalos) para que incumpla sus deberes laborales.
- **Prohibición de recibir gratificaciones:** sin conocimiento del empresario por su intervención o conclusión de negocios.
- **Prohibición de concurrencia desleal:** puede manifestarse de dos formas: con un pacto de plena dedicación (en el que el trabajador preste sus servicios a un único empresario exclusivamente, pudiendo ser rescindido por el trabajador con un preaviso en un plazo de 30 días), o con un pacto de no competencia (en el que el empresario le da una compensación económica al trabajador para que no contribuya a la competencia entre su empresa y otras en las que haya trabajado).
- **Pacto de permanencia:** que consiste en el aseguramiento de la duración del CT y no en la exclusión de actividades concurrentes. El acuerdo no puede ser superior a 2 años y debe formalizarse por escrito. Si el trabajador abandona antes, el empresario tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios.

El incumplimiento del deber de buena fe es una falta sancionable por el empresario, incluso con el despido disciplinario, según la gravedad de la situación.

4. CATEGORÍA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

4.1 Conceptos doctrinales

La **clasificación profesional** es un mecanismo jurídico que conecta al trabajador con el conjunto normativo que regula su relación contractual (todos los aspectos de la relación laboral). La clasificación profesional presenta dos planos: **la clasificación profesional objetiva** y la clasificación profesional **subjetiva**.

Clasificación profesional objetiva: La clasificación profesional **objetiva** alude al establecimiento del sistema de clasificación profesional establecido por la negociación colectiva. Es un conjunto sistematizado de funciones y aptitudes necesarias para desarrollar las tareas, agrupadas objetivamente en grupos profesionales.

Mediante la negociación colectiva o el acuerdo entre la empresa y los representantes de trabajadores se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales. (Debe tenerse en cuenta la regulación dispuesta en los Convenios Colectivos para la regulación de los grupos profesionales.)

Clasificaciones profesional subjetiva: La clasificación profesional **subjetiva** alude al acto de encuadramiento del trabajador individualmente considerado dentro del sistema de clasificación profesional elaborado. Generalmente, el grupo profesional asignado se corresponde con la cualificación que el trabajador ostenta, aunque no necesariamente, ya que no siempre una persona trabaja en lo que se ha preparado, incluso titulado.

La clasificación profesional subjetiva incide en los siguientes **aspectos** de la relación laboral:

- En la prestación de trabajo: exigible al trabajador.
- En la remuneración mínima: ya que ningún trabajador puede recibir una remuneración inferior a la marcada en su grupo profesional.
- Sobre los distintos grados de invalidez permanente: que se califican en función de la profesión habitual determinada por el grupo profesional.
- En materia de protección por desempleo: ya que una de las causas de pérdida de la prestación es rechazar ofertas de colocación adecuada, y se considera que lo es cuando se corresponde con los grupos profesionales del trabajador correspondientes a empleos anteriores.
- Otras condiciones de trabajo: como la jornada, lugar, cuantía de las dietas...
- En la duración máxima del periodo de prueba.

4.2 Los ascensos

Un **ascenso** es una modificación en la relación laboral que consiste en reclasificar al trabajador en un grupo superior al que tenía inicialmente, lo que supone una mejora profesional y económica para el trabajador afectado.

En la negociación colectiva, lo normal es que se ascienda por méritos. El ascenso automático solo se produce cuando lo disponga el Convenio Colectivo. De igual modo, se puede excluir también del ascenso a una persona durante un periodo de tiempo por sanciones graves o muy graves.

5. EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO

En el ámbito laboral, el **empresario** ostenta **poderes** destinados a la organización de la empresa, a la ordenación de las prestaciones laborales y a la represión de conductas laboralmente ilícitas del personal, aunque también tiene algunas limitaciones.

5.1 Fundamento

El fundamento de este poder se halla en el CT, del que nace una relación jurídica caracterizada porque el empresario tiene la potestad de organizar el sistema de producción de bienes y servicios y de ordenar las relaciones laborales. El empresario puede delegar en otras personas, otorgándole una serie de competencias reconocidas.

(No todos los trabajadores están sometidos a la dirección en la misma medida, sino que varía en función de factores como una mayor cualificación técnica del trabajador, circunstancias de la prestación de sus servicios, entre otros.)

5.2 Manifestaciones

El contenido del **poder de dirección** comprende diversas facultades:

- Facultades relativas a la organización productiva: como la dimensión de la empresa, estructura, contratación de trabajadores asalariados o de colaboradores externos independientes, organización de la actividad preventiva, determinación de los puestos de dirección, mando y responsabilidad...
- Ordenación general de la plantilla y contenido de la prestación de trabajo: dimensión y composición de la plantilla, modalidades contractuales, derechos formativos, especificación del contenido de la prestación de trabajo, mediante instrucciones generales o particulares a un trabajador o grupo de trabajadores.
- Ordenación del tiempo de trabajo: fijación de los horarios, del calendario laboral, y el establecimiento de turnos de trabajo.
- Determinación del lugar de trabajo: concreción del lugar de trabajo y determinación del carácter móvil o fijo del centro laboral.
- Medidas organizativas derivadas del “ius variandi” empresarial: es la potestad para modificar unilateralmente el contenido de la prestación laboral pactada con las limitaciones legales previstas (casos de modificación sustancial de CT, movilidad geográfica, amortización de puestos de trabajo y despidos...).
- Facultades relacionadas con la SS: es la opción por el aseguramiento de las contingencias profesionales y de la incapacidad temporal con el INSS y el establecimiento de mejoras voluntarias de las prestaciones de la SS.
- Facultades de control: como adopción de medidas de seguridad y mantenimiento durante la huelga, decisión de cierre patronal, adopción de medidas en caso de riesgo grave e inminente accidente, control del cumplimiento de las obligaciones y derechos laborales del trabajador, controlar sobre las bajas por enfermedad...

5.3 Limitaciones

El poder de dirección tiene diversas **limitaciones**, agrupadas de la siguiente forma: limitaciones constitucionales, legales, convencionales, contractuales, y colectivos.

- Límites constitucionales: están determinados por la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos a toda persona. (Uno de los asuntos más cuestionados en este ámbito es la utilización por parte del empresario de medios de captación de imágenes y/o sonidos para vigilar el cumplimiento de la prestación laboral. Éste solo estará justificado en caso de razones de incumplimiento contractual del trabajador.)
- Límites legales: se derivan de los derechos básicos reconocidos por la legislación laboral y el resto de normas de orden público (como las relativas a la limitación de la jornada, descansos, protección frente al despido, garantías salariales...).

- Límites convencionales: los Convenios Colectivos, al tener una intensa capacidad de regulación de las condiciones laborales, de productividad y paz laboral, podrán establecer límites adicionales y específicos a los poderes de decisión empresariales.
- Límites contractuales: el empresario deberá respetar lo pactado en el CT y garantizar el mantenimiento de los derechos adquiridos y las condiciones más beneficiosas consolidadas.
- Límites colectivos: la ley y la negociación colectiva atribuyen a los órganos de representación unitaria y sindical del personal en la empresa una limitación del poder directivo (como los procedimientos de información y consulta, negociación colectiva...).

5.4 Responsabilidades legales del empresario

El **empresario** debe cumplir también con una serie de **responsabilidades**:

- Responsabilidad laboral: si el empresario incumple alguna de sus obligaciones contractuales, el trabajador podrá hacer una reclamación a la empresa (o no cumplir el trabajo en la medida de lo habitual).
- Responsabilidad de SS: se produce cuando el empresario incumple sus obligaciones de aseguramiento o de cotización. Si ocurre, las Entidades Gestoras de la SS pueden exigir el cumplimiento y emitir sanciones y recargos.
- Responsabilidad administrativa: el empresario es responsable de las acciones u omisiones que constituyen infracciones administrativas en el orden social.
- Responsabilidad penal: el empresario puede resultar responsable penalmente por la comisión de alguno de los delitos contra los derechos de los trabajadores, delitos contra la Hacienda Pública y la SS, el acoso sexual, las insolvencias punibles, los delitos relativos a la propiedad intelectual o industrial...
- Responsabilidad civil extracontractual: el empresario puede ser responsable civilmente, bien por actos propios (derivada de accidentes de trabajo, siendo responsable penalmente de un hecho delictivo y de los daños derivados del mismo), o bien por actos del trabajador.

6. EL PODER DISCIPLINARIO

6.1 Concepto

El ordenamiento jurídico dota al empresario de **facultades sancionadoras** que le permitan reaccionar frente a los incumplimientos del trabajador de sus deberes básicos (ET, art. 58.1). Para que pueda ejercer esta facultad, es necesario que las faltas cometidas no hayan prescrito, siguiendo estos plazos: 10 días para las faltas leves, 20 días para las graves, y 60 días para las muy graves.

6.2 Faltas y sanciones

Los convenios colectivos tipifican las conductas sancionables, agrupándolas en faltas leves, graves y muy graves, en función de la gravedad del incumplimiento, y fijan el tipo de sanción correspondiente a cada una. Estas sanciones van desde la amonestación verbal al despido (suspensiones de empleo y sueldo, traslados forzosos, inhabilitaciones para el ascenso...), pero nunca pueden reducirse la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos de descanso.

6.3 Procedimiento sancionador

El ejercicio de la potestad sancionadora se lleva a cabo mediante un procedimiento, sintetizado en los siguientes trámites:

- Si la falta es grave o muy grave, deberá enviarse una comunicación escrita al trabajador con la fecha y hechos que la motivan.
- Se deberá informar y escuchar a los representantes legales de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- Si el trabajador es un representante del personal (unitario o sindical), requerirá expediente contradictorio con audiencia del interesado y de los restantes representantes legales.
- Las sanciones impuestas por el empresario serán revisables ante la Jurisdicción laboral mediante un proceso especial (plazo de 20 días hábiles para interponer demanda contra la sanción).
- La sentencia podrá desembocar en: confirmación de la sanción (con hechos demostrables), revocar la sanción totalmente (por falta de pruebas), revocar la sanción parcialmente (cuando no es adecuadamente calificada), o declararla nula por no tipificar en las disposiciones legales o convencionales.
- Contra la sentencia dictada, no cabe recursos alguno salvo en casos de sanciones por faltas muy graves (Ley de Jurisdicción Social (LJS), art. 115).
- Si se alegara violación de un derecho fundamental o discriminatorio, el procedimiento a seguir sería el previsto para la tutela de los derechos de libertad sindical (LJS, art. 177-184).

7. CONCLUSIONES

En el ámbito laboral, los **derechos** del trabajador deben conjugarse con los **deberes** propios de la relación laboral y con los derechos e intereses legítimos de la empresa (como el derecho a la libertad de empresa), del que se derivan facultades de organización y dirección del trabajo por parte del empresario.

Los **poderes empresariales** ponen de manifiesto que no existe una igualdad absoluta entre las posiciones jurídicas de empresario y trabajador. Por otra parte, la necesidad de alcanzar una mayor flexibilidad en la utilización de la fuerza de trabajo y de lograr que la clasificación profesional sea más acorde con los nuevos procesos de producción, ha determinado que la nueva regulación de esta materia se encomiende a la negociación colectiva.

En relación a la **prestación laboral**, sus normas reguladoras aluden a su contenido y extensión temporal, y al modo en que debe ser realizada, lo que es importante para el cumplimiento de los deberes del trabajador.