

# **DERECHO LABORAL INDIVIDUAL**

**La determinación del trabajo a prestar. El poder de dirección y control empresarial.**

**Ana Moreno Márquez  
Universidad Carlos III de Madrid**

# EL OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO: LA DETERMINACIÓN DEL TRABAJO A PRESTAR

## ■ OBJETO

- Prestación laboral (prestación de hacer)/ salarial

## ■ DETERMINACIÓN

- Intereses distintos de trabajador y empresario
  - Por funciones---- clasificación

# EL PODER DE DIRECCIÓN

- **Posición desigual....** se juridifica
- **EL PODER DE DIRECCIÓN** del empresario es la *facultad empresarial de ordenar el trabajo pactado (tiempo, modo y lugar de ejecución del trabajo)*
- A esta facultad se refieren → **arts. 5, 20.1 y 20.2 del ET**

# EJERCICIO DEL PODER DE DIRECCIÓN

- **Facultades encaminadas a ordenar la actividad laboral de los trabajadores.**

## \*\* FACULTAD DE DAR ÓRDENES

- *Particulares*
- *Generales*

**Controlar el cumplimiento (art. 20.3 ET)**

→ Detectados incumplimientos: facultades disciplinarias.

## \*\* PODER DE ESPECIFICACIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL

**La deuda laboral se mantiene en el tiempo** → *adaptaciones* que permitan seguir siendo funcional a los intereses de la empresa.

# EL PODER DE DIRECCIÓN

## EXCEPCIONAL: MANIFESTACIONES (I)

Cambios que van más allá de lo pactado: alteración de lo convenido. Facultades excepcionales,

### A. EL PODER DE VARIACIÓN:

→ “**lus variandi**” ...

--Reconocimiento legal.

Ejs. arts. 35.3, 39.2 y 40 ET

**Lo excepcional queda ATENUADO por:**

- la exigencia de justificaciones concretas
- el cumplimiento de requisitos
- el respeto de ciertos derechos del trabajador

# EL PODER DE DIRECCIÓN EXCEPCIONAL: MANIFESTACIONES (II)

## B. LOS PODERES DE MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN

- **Cambios más intensos** de la prestación laboral
  - **modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (art. 41 ET).**
  - **También facultad de extinción.**

# Límites al ejercicio del poder de dirección (I)

## - ÁMBITO CONCRETO DE SU EJERCICIO

→ **la relación de trabajo:** *sólo alcanza a los extremos que guardan relación directa con el trabajo*

### **NO ALCANZA:**

- a la conducta extralaboral del trabajador
- al ámbito o espacio privado del trabajador

## - RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES del trabajador

# Límites al ejercicio del poder de dirección (II)

- **Respeto a las NORMAS LEGALES Y CONVENCIONALES:** al marco normativo de cada institución laboral...

## En particular:

- Funciones del trabajador: art.22 ET**
- Movilidad funcional: art. 39 ET**
- Movilidad geográfica: art. 40 ET**
- Modificación de condiciones de trabajo: art. 41 ET**
- Reducción de plantilla: arts. 51-53 ET**



# CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (I)

## Sistema de clasificación profesional

- se establece mediante negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores
- por medio de categorías o grupos profesionales
- garantizar ausencia de discriminación entre hombres y mujeres

**GRUPO PROFESIONAL:** El que agrupe unitariamente:

- las aptitudes profesionales,
- titulaciones
- y contenido general de la prestación,

Podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales (art. 22. 2 ET)

**CATEGORÍA:** descripción de tareas más restrictiva/ concepción singularizada del puesto de trabajo

**CATEGORÍA PROFESIONAL EQUIVALENTE:** la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permite desarrollar prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si fuese necesario, de procesos simples de formación o adaptación (art. 22.3 ET)

# CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (II)

## \*\*\*\* CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**ACUERDO CLASIFICATORIO** entre trabajador y empresario



se establece el contenido de la prestación laboral y su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación (art. 22.5 ET)

**POLIVALENCIA FUNCIONAL:** se pacta la realización de funciones propias de dos o más categorías o grupos ... **PREVALENCIA** (art. 22.5 ET)

# LA MOVILIDAD FUNCIONAL (I)

## LÍMITES COMUNES A TODAS LAS MODALIDADES

- Respeto a la dignidad del trabajador.
- Titulaciones académicas o profesionales.
- Respeto a la formación y promoción profesional.

## MODALIDADES

### 1) MOVILIDAD FUNCIONAL HORIZONTAL O INTERNA (art. 39.1 ET):

- Normal ejercicio del “ius variandi”. No se precisa alegar causa justificativa por el empresario.
- Desarrollo de tareas o puestos que pertenecen al mismo grupo o categoría equivalente
- La Ley no señala límite temporal.

# LA MOVILIDAD FUNCIONAL (II)

## 2) MOVILIDAD FUNCIONAL VERTICAL O EXTERNA (art. 39.2 ET)

- Movilidad fuera de su clasificación profesional: fuera de su grupo profesional o categoría equivalente.
- Deben existir razones técnicas u organizativas que la justifiquen
- Por el tiempo imprescindible para su atención.

### 2.1. DESCENDENTE:

- **Funciones inferiores a las de su grupo o categoría equivalente.**
- Límites: causal, temporal y formal.
- Garantía de indemnidad retributiva.

### 2.2. ASCENDENTE:

- **Funciones superiores a las de su grupo o categoría equivalente.**
- Límites : causal y temporales.
- Garantías: salariales y reclasificación profesional.

## 3) MOVILIDAD FUNCIONAL “EXTRAORDINARIA” (art. 39.5 ET)

- No encuentra acomodo en las facultades de movilidad funcional horizontal o vertical  
→ **Modificación sustancial de condiciones de trabajo**

# EL DEBER DE OBEDIENCIA Y SUS EXCEPCIONES (I)

Art. 5 c) ET: **OBEDECER LAS ÓRDENES EMPRESARIALES EN EL EJERCICIO REGULAR DEL PODER DIRECCION**

## LÍMITES:

- **La orden debe emanar del empresario o persona en quien delegue y estar referida a la realización del trabajo.**
- **Se excluyen las órdenes ilegales o abusivas**
- **Los derechos del trabajador**

# EL DEBER DE OBEDIENCIA Y SUS EXCEPCIONES (II)

IUS RESTITENTIAE O DERECHO DE RESISTIR, frente a:

- Órdenes *contrarias a la ley*
- *Arbitrarias y abusivas o vejatorias*
- Que requieran *comportamiento delictivo del trabajador*
- Que vayan en *contra de la seguridad y salud del trabajador*
- Que *atenten frente a los derechos fundamentales*

**CUANDO TALES ÓRDENES SON MERAMENTE DISCUTIBLES:** han de ser en principio obedecidas, existe una presunción de legitimidad.

**Negativa a obedecer:** infracción laboral → sanción

**Impugnar** → confirmar, anular...

# PODER DE CONTROL DEL EMPRESARIO

- **\*\* Art. 20.3 ET: medidas de vigilancia y control**, verificación de cumplimiento de obligaciones y deberes laborales. Consideración: dignidad
- **Medios de control:**
  - Grabación de conversaciones
  - Investigadores privados
  - Sistemas de videovigilancia
- **Registros sobre la persona del trabajador, taquillas, efectos personales (art. 18 ET). Bien jurídico: propiedad privada. Condicionamientos:**
  - justificación de su necesidad (seguridad, indicios de ilícito ...)
  - por persona del mismo sexo, discreción, lugar separado, respeto dignidad, intimidad.
  - asistencia de representante o trabajador de la empresa ....
- **Control sobre equipos informáticos propiedad de la empresa (art. 23 ET). Establecer pautas de uso y advertir de la existencia de controles ...**
- **Control del estado de salud del trabajador (20.4 ET). Reconocimiento por personal médico**  
Negativa: suspensión derechos económicos a cargo de empresario.

# PODER DISCIPLINARIO

- **Art. 58 ET. FACULTAD DEL EMPRESARIO DE SANCIONAR**  
→ incumplimientos laborales del trabajador.
- **FALTAS Y SANCIONES:** en disposiciones legales y convenios colectivos
- **PROCEDIMIENTO SANCIONADOR:**
  - \* **En general:**
    - iniciativa empresarial
    - **faltas graves o muy graves:** comunicación escrita al trabajador (fecha, hechos)
    - **sanciones impuestas por faltas muy graves:** informar a representantes/ delegados sindicales
  - \* **Representantes/delegados sindicales:**
    - **expediente contradictorio** (sanciones por faltas graves o muy graves)
  - \* **Afiliados a sindicato:**
    - **despidos y sanciones** → oídos previamente los delegados sindicales

**Prescripción de las faltas (art. 60.2 ET)/ impugnación de sanciones (vía judicial)**