

# Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Administración de Empresas)

Tema 8: El contenido de la prestación de trabajo

Autores:

María Gema Quintero Lima



# EL CONTENIDO DEL CONTRATO

- ✓ LA PRESTACION LABORAL
- ✓ EN TIEMPO de trabajo
- ✓ EN LUGAR de trabajo

# EL PODER DE DIRECCION EMPRESARIAL

# EL PODER DE DIRECCION DEL EMPRESARIO

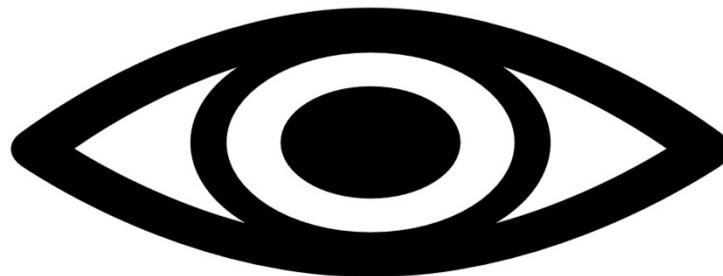
- ART. 1.1. DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

SUBORDINACION

DEPENDENCIA

- DIRIGIR
- CONTROLAR Y VIGILAR
- SANCIONAR

ART 38  
CE3



ARTÍCULO 20 ET.

# DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

## ARTICULO 4 ET

### **Artículo 4. Derechos laborales.**

*1. Los trabajadores tienen como **derechos básicos**, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:*

- 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) Información, consulta y participación en la empresa.*

2. En la relación de trabajo, **los trabajadores tienen derecho:**

a) A la ocupación efectiva.

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, 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. (ART 17 ET)

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.

d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales. (ART 19 ET)

e) Al respeto de su intimidad y a 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. (ART 18 ET)

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

\*algunos son DERECHOS FUNDAMENTALES inespecíficos en el ámbito laboral

# Derecho a la inviolabilidad de la persona del trabajador (INTIMIDAD)

## **Artículo 18 ET .**

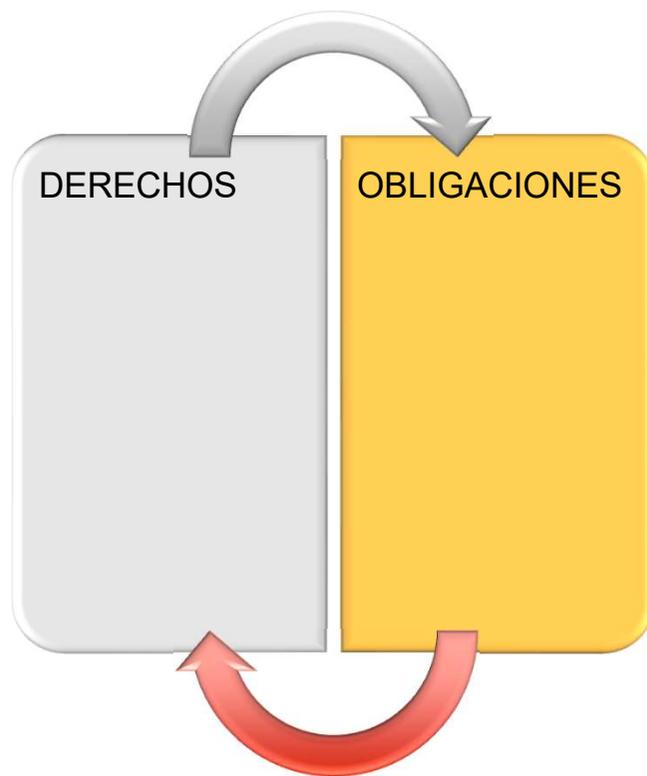
*Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.*

# Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo

## ART 19 ET ( PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y DESARROLLO REGLAMENTARIO)

- 1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, **tendrá derecho a una protección eficaz** en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 2. El **trabajador está obligado** a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo.
- 3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene **derecho a participar** por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.
- 4. El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba **una formación** teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación.

- 5. Los delegados de prevención y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; esta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la **paralización** inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.
- Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por los representantes de los trabajadores, por mayoría de sus miembros. Tal acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal. El acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.



# DEBERES DE LOS TRABAJADORES

## Artículo 5. Deberes laborales.

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

# Deber de obediencia

(SUBORDINACION Y DEPENDENCIA)

*IUS RESISTENTIAE*

EJERCICIO REGULAR DEL PODER DE DIRECCION.



# PODERES DEL EMPRESARIO

ORGANIZAR Y DIRIGIR LA  
ACTIVIDAD LABORAL

VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE  
LO PACTADO

SANCIONAR EL  
INCUMPLIMIENTO

# 1 ORGANIZAR Y DIRIGIR

## ORDENAR LAS PRESTACION LABORAL:

- ❑ EN TODAS SUS DIMENSIONES: contenidos, tiempo de trabajo, lugar de trabajo, sistemas de trabajo...)
- ❑ AL INICIO DE LA RELACION LABORAL (ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL)
- ❑ SOBREVENIDAMENTE: MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
  - ❑ NORMALES: IUS VARIANDI Y MOVILIDAD FUNCIONAL (39 ET)
  - ❑ EXTRAORDINARIAS: MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO (41 ET)

## 2. VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LO PACTADO (ART 20 ET)

1. LA PERSONA TRABAJADORA ESTA OBLIGADA A REALIZAR EL TRABAJO CONVENIDO BAJO LA DIRECCION DEL EMPRESARIO O PERSONA EN QUIEN ESTE DELEGUE.

2. LA PERSONA TRABAJADORA DEBE AL EMPRESARIO LA DILIGENCIA Y COLABORACION QUE MARQUEN LAS NORMAS LEGALES, CONVENCIONALES, ORDENES EMPRESARIALES, USOS Y COSTUMBRES. AMBAS PARTES SE SOMETEN A LAS EXIGENCIAS DE LA BUENA FE.

EL EMPRESARIO PUEDE ADOPTAR LAS MEDIDAS QUE ESTIME MAS OPORTUNAS DE VIGILANCIA Y CONTROL PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES...

- *...GUARDANDO LA CONSIDERACION DEBIDA A SU **DIGNIDAD** Y TENIENDO EN CUENTA LA CAPACIDAD REAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.*
- *4. EL EMPRESARIO PODRA VERIFICAR EL ESTADO DE SALUD DEL TRABAJADOR QUE SEA ALEGADO PARA JUSTIFICAR SUS FALTAS AL TRABAJO....*

# LAS TIC'S

PAR EL CUMPLIMIENTO DE LO PACTADO (ET)

ONA TRABAJADORA ESTA OBLIGADA A REALIZAR EL INVENIDO BAJO LA DIRECCION DEL EMPRESARIO O QUIEN ESTE DELEGUE.

A TRABAJADORA DEBE AL EMPRESARIO LA DILIGENCIA Y ON QUE MARQUEN LAS NORMAS LEGALES, ALES, ORDENES EMPRESARIALES, USOS Y COSTUMBRES. ES SE SOMETEN A LAS EXIGENCIAS DE LA BUENA FE.

RIO PUEDE ADOPTAR LAS MEDIDAS QUE ESTIME MAS DE VIGILANCIA Y CONTROL PARA VERIFICAR EL TO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES...

A TAQUILLAS Y OBJETOS PERSONALES

OS DETECTIVES, VISITAS DOMICILIARIAS Y RECONOCIMIENTOS MEDICOS

DE LOS RECONOCIMIENTOS MEDICOS

AL ORDENADOR Y OTROS DISPOSITIVOS ELECTRONICOS

A LAS VIDEOLLAMADAS/ ACELEROMETROS/ WEARABLES

A LOS WEARABLES Y APLICACIONES IA.

# NORMATIVA ARCAICA REVOLUCION DIGITAL/ NUEVAS NORMATIVAS

- **VIEJOS PROBLEMAS RENOVADOS:** *vigilar la prestación laboral, pero se acaba vigilando a la persona (DDFF)*
- **VIEJAS SOLUCIONES RENOVABLES** (información, necesidad, idoneidad, proporcionalidad, Representación de los trabajadores)

# ART 20 BIS ET DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A LA INTIMIDAD EN RELACIÓN CON EL ENTORNO DIGITAL Y A LA DESCONEXIÓN

*Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.*

# LIMITES AL PODER DE DIRECCION (CONTROL)

## LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

- LEGALES
- CONSTITUCIONALES

DERECHOS LABORALES  
FUNDAMENTALES  
ESPECIFICOS

ART 28 CE  
Derecho de huelga

DERECHOS  
FUNDAMENTALES  
INESPECIFICOS

ART 15,  
16,  
18,  
20 CE

ART.  
18, 19  
20 BIS  
ET

# REGISTRO HORARIO Y CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO

- APLICACIONES QUE CONTROLAN EL DISPOSITIVO (EL ORDENADOR)  
Registrar las horas de encendido de la pantalla/activación o suspensión de la actividad, movimiento del ratón, número de clicks, páginas visitadas, aplicaciones empleadas, tiempo de realización de cada tarea...
- LOS CONTROLES BIOMETRICOS (HUELLAS, SCANNERS DE RETINA)
- APLICACIONES QUE CONTROLAN EL MOVIMIENTO.
- APLICACIONES QUE CAPTAN/GRABAN, LA VOZ O IMÁGENES.

# DERECHO AL HONOR, LA INTIMIDAD Y A LA PROPIA IMAGEN ( 18 CE)

- ART. 18 ET. INVIOLABILIDAD DE LA PERSONA. REGISTROS
- ART 20.4 ET. VIGILANCIA ESTADO DE SALUD (BAJAS MEDICAS)
- ART 19 ET: VIGILANCIA DE LA SALUD: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

# POLITICAS DE USO DE LAS HERRAMIENTAS INFORMATICAS DE LA EMPRESA.

**CODIGOS DE CONDUCTA EMPRESARIAL: QUID: LA TRANSPARENCIA/INFORMACION**

POR EJEMPLO, Correo electrónico.

*“El responsable se reserva el derecho a revisar, sin previo aviso, los mensajes de correo corporativo del usuario, con el fin de comprobar el cumplimiento de estas normas y prevenir actividades que puedan afectar a la organización como responsable del fichero. El usuario utilizará la herramienta de correo electrónico proporcionada por el responsable con la configuración predeterminada. Se limitará a usarlo para fines relacionados con las funciones encomendadas y en base a los tratamientos autorizados”*

# VIDEOVIGILANCIA

EN EL LUGAR DE  
TRABAJO

EN EL DOMICILIO DE  
LA PERSONA  
TELETRABAJADORA

# INTERESES LEGITIMOS DEL SUJETO EMPRESARIO

- LA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS Y DE LAS COSAS (PROPIEDAD EMPRESARIAL)
- EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES
- SOSPECHAS FUNDADAS DE ACTIVIDAD ILICITA

# GEOLOCALIZACION

- ✓ CONTROL DE LA PRESTACION LABORAL, EN TIEMPO DE TRABAJO, DENTRO O FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO ( CENTROS MOVILES)
- ✓ CONTROL DEL USO DE LOS MEDIOS EMPRESARIALES PUESTOS A DISPOSICION DEL TRABAJADOR.
- ✓ INFORMACION DE LOS USOS PERMITIDOS

TRANSPARENCIA

# PROTECCION DE DATOS PERSONALES



- FASE PRECONTRACTUAL: EL ALGORITMO EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL. LOS DATOS...LOS SESGOS Y LAS DISCRIMINACIONES
- [Chatbot Phai](#), creado por PredictiveHire, que hace una serie de preguntas abiertas a los candidatos a una oferta de empleo (VIDEO)
- EL EMPRESARIO Y LOS ALGORITMOS DE CONTROL:
  - CUANDO HAY UN JEFE ALGORITMO ( QUE NO DESCANSA (DESCONEXION)
  - CUANDO UNA APLICACIÓN ALGORITMICA CONTROLA LA SALUD

## I. DISPOSICIONES GENERALES

### JEFATURA DEL ESTADO

**15767** *Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.*

EE/DE VI

**Artículo único.** *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4, con la siguiente redacción:

«d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.»

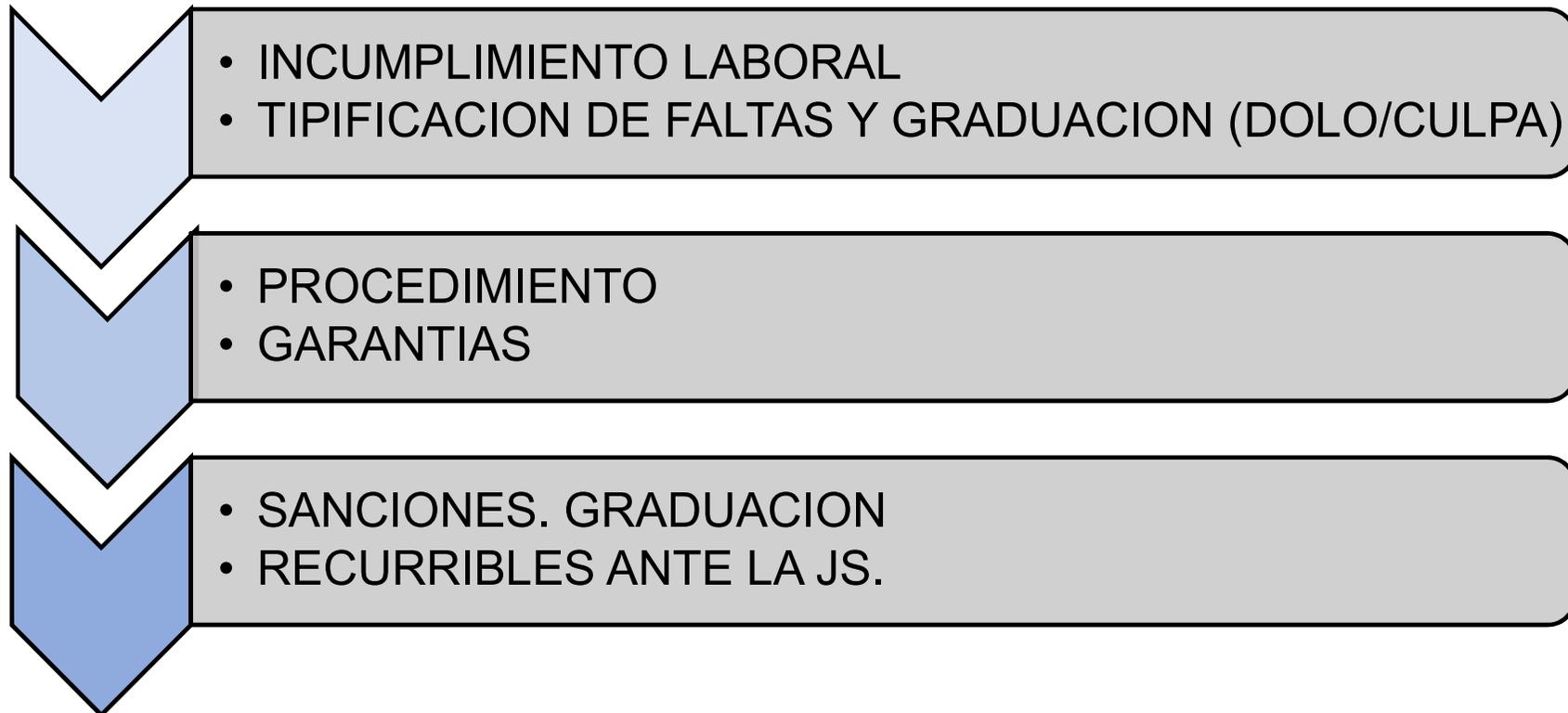
# LIBERTAD DE EXPRESION Y REPUTACION DIGITAL

- USO DE LAS REDES SOCIALES
  - CON O SIN PROTOCOLIZAR
- CONTROL EMPRESARIAL DE PERFILES E INTERACCIONES
  - CUÁNDO/MOMENTO
  - PARA QUÉ/FINALIDAD

TRANSPARENCIA

# 3 SANCIONAR

## REGIMEN DISCIPLINARIO



# REGIMEN CONVENCIONAL (principio de complementariedad/ remisión)

## **Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores.**

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.
2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

## **Artículo 60. Prescripción.**

- (...)
- 2. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

# CONTENIDO DE LA RELACION LABORAL

ENCUADRAMIENTO

# ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL

## Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

1. Mediante la **negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo** entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.
2. Se entenderá por **grupo profesional** el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.
3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre **sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones**, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.
4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario **se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.**

SISTEMA RETRIBUTIVO. PROMOCION  
PROFESIONAL Y RETRIBUTIVA

Aptitudes

Titulaciones

**GRUPOS**

Funciones, tareas

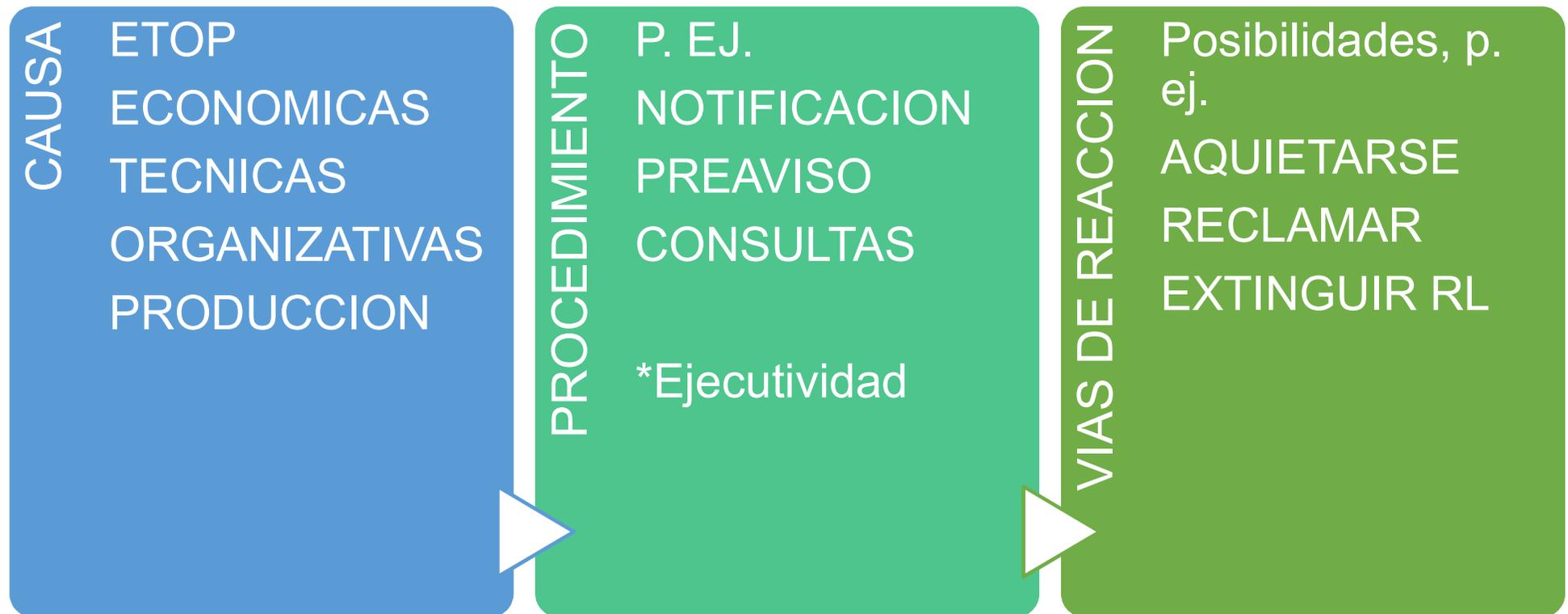
Ejemplos (antiguas categorías)

# PODER DE DIRECCION: ORGANIZAR Y DIRIGIR

ORDENAR LAS PRESTACION LABORAL:

- ❑ EN TODAS SUS DIMENSIONES: contenidos, tiempo de trabajo, lugar de trabajo, sistemas de trabajo...)
- ❑ AL INICIO DE LA RELACION LABORAL (ENCUADRAMIENTO)
- ❑ SOBREVENIDAMENTE: MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
  - ❑ NORMALES: IUS VARIANDI
  - ❑ EXTRAORDINARIAS: MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO (41 ET). REGIMEN ESPECIAL PARA LA MOVILIDAD GEOGRAFICA (ART. 40 ET)

# FACULTADES EXTRAORDINARIAS: ESQUEMA GENERAL



# MOVILIDAD FUNCIONAL. *IUS VARIANDI*

## ART 39 ET

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

# GRADOS en el cambio de funciones

IUS VARIANDI (DENTRO DEL GRUPO)

The diagram consists of three horizontal blue rounded rectangles stacked vertically. Each rectangle is connected to a thin blue line that extends to the right and then turns down to form a vertical line. The top rectangle has a brown double-headed arrow pointing left and right. The middle rectangle has a yellow double-headed arrow pointing up and down. The bottom rectangle has no arrow.

MOVILIDAD FUNCIONAL (39 ET)

MODIFICACION SUSTANCIAL (41 ET)

Para mas info:

MERCADER UGUINA, J.R. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Tirant Lo Blanch, última edición.