

El derecho laboral individual

El empresario. Derechos y deberes del empresario y del trabajador

Índice

Presentación	3
Objetivos de aprendizaje	3
1. El empresario	3
1.1. El empresario individual o persona física	4
1.2. El empresario persona social o jurídica	4
2. Derechos y deberes del empresario	5
2.1. Derechos del empresario	5
2.2. Deberes del empresario	9
3. Derechos y deberes del trabajador	9
3.1. Derechos del trabajador	10
3.2. Las obligaciones del trabajador	17
Referencias bibliográficas	21

Presentación

En el estudio de este tema se aborda uno de los sujetos de la relación laboral, el empresario en este caso, al igual que ya se vio en otro momento al trabajador. Además, en la medida en que ambos se encuentran necesariamente vinculados, se discuten las obligaciones y derechos de ambas partes de la relación laboral.



Objetivos de aprendizaje

Los objetivos que se pretenden alcanzar en este recurso son los siguientes:

- Identificar a uno de los dos sujetos de la relación laboral.
- Estudiar los derechos que cada una de las partes tiene, con especial atención a los del trabajador, cualitativa y cuantitativamente más desarrollados.
- Ver las obligaciones que, como consecuencia del reconocimiento de los derechos, le corresponden a la contraparte.

1. El empresario

El empresario (que ahora en muchos textos se le denomina “empleador” como concepto más relacionado con la idea de “emprendimiento”), en la definición legal del art. 1.2 ET, se concreta como «todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas».

Es empresario, que a diferencia del trabajador puede revestir otra forma jurídica distinta de la persona física, el que recibe del trabajador asalariado la prestación que efectúa este y se la retribuye.

Es trascendental identificar la titularidad de la empresa, establecimiento taller o industria, pero es determinante centrar la atención en aquel que tiene la potestas de organización, dirección y mando de las prestaciones de servicios en la empresa y a quien revierte el fruto de la actividad del trabajador y es además quien asume los eventuales riesgos (la ajenidad) para que podamos calificarlo de empresario. Por eso, aunque sean conceptos similares, no es lo mismo empresa que empresario, aunque puedan significar lo mismo cuando se buscan sinónimos sin mucha precisión.

El artículo 1.2 ET alude expresamente a tres tipos de empresa: el empresario individual, el empresario como persona jurídica y la comunidad de bienes. Es una referencia a la capacidad negocial para celebrar contratos de trabajo, y según se trate de empresario individual o persona física, o de un empresario social o persona jurídica, las reglas para contratar (capacidad) son diferentes (reglas que veremos a continuación).

Es también destacable que hay a su vez diversas formas de organización productiva (ya hemos visto que la contratación puede ser directa o interpuesta) y por eso hemos

estudiado las contratas y/o subcontratas, las empresas de trabajo temporal, los grupos de empresas o las comunidades de bienes en las que la propiedad pertenece proindiviso a varias personas (arts. 392 a 406 del Código civil); estas últimas no tienen reconocida personalidad jurídica, sin embargo, todas pueden ostentar la condición de empresarios (además de las comunidades de propietarios, que no tienen ánimo de lucro, podemos encontrar en este tipo a las llamadas agrupaciones o uniones temporales de empresas (UTE), que hallamos en la *Ley 18/1982, de 26 de mayo, sobre régimen fiscal de agrupaciones y uniones temporales de empresas y de las sociedades de desarrollo industrial regional*, art. 7, norma modificada hasta la última actualización de 2003).

1.1. El empresario individual o persona física

El empresario individual es aquella persona física con capacidad jurídica para contratar al trabajador. Y no siempre será titular de una empresa, entendida esta como una organización de personas y recursos que buscan la consecución de un beneficio económico con el desarrollo de una actividad. La idea de obtención de beneficio no se da ni en un cabeza de familia que contrata personal de servicio doméstico ni tampoco en una comunidad de vecinos que contrata un empleado para la portería de la finca o para el mantenimiento del jardín comunitario.

1.1.1. Capacidad contractual del empresario persona física

A diferencia de lo que ocurría con el trabajador (arts. 6 y 7 ET), no existen reglas especiales, por lo que tendremos que acudir a las reglas del Código civil, y vale todo lo dicho para el trabajador en cuanto a la capacidad para contratar válidamente, ya sea por sí o asistidos de representantes o tutores, según los casos.

1.2. El empresario persona social o jurídica

El empresario como persona jurídica puede revestir distintas formas jurídicas:

- a. Empresas privadas o públicas (la Administración pública también actúa como empresario en su propio ámbito cuando contrata personal laboral para la realización de determinadas tareas legalmente establecidas).
- b. Sociedad civil y sociedad mercantil (que a su vez pueden ser capitalistas o personalistas).
- c. Empresas con ánimo de lucro o no (entre las que carecen de fin lucrativo, tenemos, por ejemplo, las asociaciones, que a su vez pueden ser de diferente naturaleza —v. gr. un sindicato o una patronal—, o las fundaciones, que, si bien la legislación actual que las regula no las clasifica, no es menos cierto que pueden ser de diferentes tipos: benéficas, laborales, culturales, religiosas, etc.).

1.2.1. Capacidad contractual del empresario persona social o jurídica

El empresario. Derechos y deberes del empresario y del trabajador

Con carácter general, la persona jurídica, en cuanto sujeto capaz de “contraer obligaciones”, puede celebrar contratos de trabajo como empresario (art. 38 Código Civil), si bien tendrá que hacerlo a través de persona física con poder bastante, autorizado estatutariamente o por desempeñar cargo societario con facultades reconocidas en el contrato de sociedad o en los estatutos.

La persona jurídica debe obtener personalidad jurídica, lo que se alcanza en función de las reglas establecidas al respecto según la persona social de que se trate (art. 35 1.º Código Civil).

Igualmente, las personas jurídicas privadas de carácter asociativo (art. 35 2.º del Código Civil), que pueden ser mercantiles o civiles, contratarán válidamente mediante representantes en la forma prevista en el contrato de sociedad o en los estatutos (art. 36 Código Civil).

En el caso de las corporaciones, la capacidad civil se regulará por las leyes que las hayan creado o reconocido; la de las asociaciones por sus estatutos; y las de las fundaciones por las reglas de su institución, debidamente aprobadas por disposición administrativa, cuando este requisito fuere necesario (art. 37 Código Civil).

2. Derechos y deberes del empresario

Debemos aclarar que la materia de los derechos del empresario está relacionada, pero no es la misma cosa, con los llamados poderes del empresario. En la medida que se desarrollan más en profundidad al estudiar las consecuencias del ejercicio del poder dirección o del poder disciplinario, que se verán en próximos temas, a ellos nos remitimos, dejando para este apartado los que son tradicionales cuando se aborda esta materia.

2.1. Derechos del empresario

Entre los derechos que tiene el empresario como acreedor de trabajo, podemos destacar:

1. Que el trabajador **cumpla la prestación laboral pactada.**

En suma, se trata de que el trabajador, como sujeto de la relación laboral, preste el servicio acordado con arreglo a las reglas de la buena fe, diligencia y obediencia debidas, derechos aquí que se convierten en obligaciones para el primero.

El trabajador se encuentra en una posición de puesta a disposición del empresario, y este podrá o no indicarle la actividad a realizar (ante una ausencia de pedidos, por ejemplo, podría suceder que la prestación deba interrumpirse o suspenderse), pero el derecho se manifiesta en esa posición de disponibilidad.

El empleador está, en definitiva, en una posición de obtener un beneficio, una utilidad, de la prestación intelectual, manual o mixta del trabajador.

2. A **impartir las instrucciones** necesarias para el cumplimiento de la prestación laboral.

Básicamente, se trata del desarrollo del poder de dirección, en su manifestación del poder de organización de la actividad laboral. El empresario tiene una cierta capacidad normativa, siempre y cuando esta no interfiera en derechos básicos o fundamentales del trabajador ni tampoco contravenga prescripciones del resto del ordenamiento, fundamentalmente del convenio colectivo.

Es una clara manifestación que el trabajo se realiza en términos de dependencia y tiene su contrapartida en el mandato para el trabajador de cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, con buena fe y diligencia, así como cumplir las órdenes e instrucciones del empresario.

3. A las **creaciones del trabajador**

Ha sido esta una cuestión que de antiguo ya ha interesado al legislador laboral, si bien en este momento el ET no contiene previsión al respecto. La primera norma laboral que reguló esta materia fue la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 (LCT 1931), inspirada a su vez en el proyecto alemán de Ley General de Contrato de Trabajo de 1923. A la Ley de 1931 le vino a sustituir, por derogación, la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, si bien reprodujo el contenido de la LCT 1931 en este punto. Y de esta etapa ha llegado, con algunas variaciones, la doble problemática que abordamos, la genérica relativa al régimen de propiedad industrial y una más específica sobre los posibles derechos del empresario relativos a los inventos de sus trabajadores.

○ A las llamadas **invenciones del trabajador**

La regulación del derecho sobre las llamadas invenciones laborales puede llevarse a cabo tanto en una la ley de patentes como en el ordenamiento jurídico laboral. Y, en este momento, se ha optado por la primera solución, aunque esto puede tener el inconveniente de acotar la cuestión al ámbito de las invenciones patentables, quedando al margen las demás que, por la razón que fuere, no gozasen de la protección de la inscripción registral. Al optar por la solución no laboral, se ha buscado, quizás, dar una cierta homogeneidad a las creaciones con independencia del origen. Y después de muchos intentos y proyectos de ley, se llegó a la Ley 11/1986, de 20 de marzo, que derogó la regulación de la LCT 1944. Luego, después de dos importantes modificaciones en 2002 y 2006, se llega finalmente a la nueva Ley 24/2015, de 24 de julio, publicada en el BOE del día siguiente y con entrada en vigor, disposición final novena, el 1 de abril de 2017 (en adelante LP).

Dejando al margen las invenciones realizadas por el personal investigador de las universidades públicas y de los entes públicos de investigación, por su especificidad (art. 21 LP), las invenciones laborales se pueden clasificar en:

- Invenciones realizadas en ejecución de un contrato de trabajo concertado con el fin de obtenerlas (actividad de investigación explícita o implícitamente constitutiva del objeto de su contrato), cuya titularidad es del empresario (art. 15 LP). Señala la norma que el autor de la invención no tendrá derecho a una remuneración suplementaria por su realización, salvo si su aportación personal a la invención y la importancia

de esta para el empresario exceden de manera evidente del contenido explícito o implícito de su contrato o relación de empleo. Será, pues, cuestión de prueba determinar si se dan estos extremos, porque en caso contrario no cabrá remuneración suplementaria.

- Inventiones del trabajador sin haber sido contratado específicamente para ello. La titularidad es del trabajador, aunque si la invención viene como consecuencia de la actividad prestada por el trabajador, así como de los conocimientos adquiridos en la empresa o por haber utilizado sus medios, la titularidad del invento (o el derecho a utilizarlo) podrá corresponder al empresario, que deberá compensar “adecuadamente” al trabajador. La ley las llama invenciones “asumibles por el empresario” (arts. 16 y 17 LP).

Se establece un deber de información del trabajador al empresario para que este pueda ejercitar, de ser de su interés, los derechos sobre las invenciones, con la fijación de plazos para informar y de respuesta del empresario (art. 18 LP).

Es nula toda renuncia anticipada del empleado a los derechos que la Ley le otorga en este título IV (art. 19.2 LP).

La Ley de 2015 no altera en lo esencial el título IV de la ley de 1986. Sí se regulan ahora con más detalle las condiciones para el ejercicio de los derechos que la Ley reconoce a cada una de las partes en la relación de empleo o de servicios, buscando un mayor equilibrio entre el deber de información del empleado y el de respuesta y ejecución del compromiso asumido, en su caso, por el empresario o empleador.

También se sustituye la presunción *iuris et de iure*, que permitía al empresario reclamar la titularidad de las invenciones cuya patente se solicitara dentro del año siguiente a la extinción de la relación laboral, por otra, que admite prueba en contrario, de que esas invenciones fueron realizadas durante la vigencia del contrato (art. 19.1 LP).

Es importante mencionar que el conocimiento de todos los litigios sobre estas materias, sin excepción y quizás por esa opción no laboral de la cuestión, se encomienda a la jurisdicción ordinaria y no a la social para las invenciones habidas en el marco de la relación de trabajo. Incluso el art. 133 LP establece un singular procedimiento (opcional) de conciliación en materia de invenciones de empleados, antes de iniciar acciones judiciales, ante la Oficina Española de Patentes y Marcas.

- A la **explotación de la propiedad intelectual**.

La Ley de Propiedad Intelectual (*Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia*, BOE 24 de abril, en adelante LPI), con alguna modificación posterior, como en 2019, pero sin afectación a la materia laboral, prevé en su art. 51.1 (transmisión de los derechos del autor asalariado) que el trabajador transmita al empleador, mediante pacto, los derechos de explotación de la obra artística, literaria o científica de la que sea autor. Es

muy importante que se haga mediante pacto escrito, ya que no vale el mero acuerdo verbal entre las partes. La identificación de estos conceptos y las notas que deben concurrir los explicita, con gran detalle, el art. 10 LPI.

En defecto de pacto escrito —porque las partes no hayan establecido nada en el contrato de trabajo o porque sea verbal—, con respecto a la transmisión de los derechos de autor, se presume, por tanto, que los derechos de explotación sobre la obra creada en virtud de esa relación laboral se ceden en exclusiva al empresario.

Es básico —y no debería aclararse, pero se remarca— entender que el artículo 51 no se dirige a los profesionales autónomos o *freelance* que prestan sus servicios para una empresa. En este caso, se aplicarán otras normas y no esta presunción.

Como sucede en materia de propiedad intelectual, la cesión afecta única y exclusivamente los derechos patrimoniales y no los morales, que siempre permanecerán en el acervo del trabajador al ser intransferibles.

Como señala expresamente el art. 51 LPI, y es también una limitación a los derechos del empresario, este no puede utilizar la obra para fines distintos de la actividad y/o finalidad empresarial, por cuanto se establece la presunción de cesión «con el alcance necesario para el ejercicio de la actividad habitual del empresario en el momento de la entrega de la obra realizada en virtud de dicha relación laboral».

Otra restricción es que la cesión estará limitada al territorio en que se realice el trabajo y para un período máximo de cinco años en defecto de mención del tiempo de la cesión y del ámbito territorial de la misma (art. 43 LPI).

También debemos mencionar lo previsto en el art. 97.4 LPI. La norma se refiere a la titularidad de los programas de ordenador creados por un trabajador, con una regulación que presenta ciertas particularidades respecto al régimen general de cesión del resto de obras. Así «Cuando un trabajador asalariado cree un programa de ordenador, en el ejercicio de las funciones que le han sido confiadas o siguiendo las instrucciones de su empresario, la titularidad de los derechos de explotación correspondientes al programa de ordenador así creado, tanto el programa fuente como el programa objeto, corresponderán, exclusivamente, al empresario, salvo pacto en contrario». Podría, pues, pactarse la propiedad por parte del trabajador, si así se acordase.

Por último, la LPI contiene otra previsión importante, que indica el derecho del artista, intérprete o ejecutante a autorizar que se difundan sus interpretaciones se entiende cedido al empresario en virtud de la existencia del contrato de trabajo, aunque cabe pacto en contrario al efecto (art. 110 LPI).

2.2. Deberes del empresario

Como estamos ante una de las partes del contrato, las obligaciones que asume el empresario en virtud del contrato de trabajo van a tener su correspondencia con los derechos que se reconocen a la otra parte, el trabajador.

Estas obligaciones pueden venir impuestas por la ley laboral (en sentido amplio), por la legislación de Seguridad Social y también por lo previsto en la negociación colectiva, y por supuesto han de cumplir con las cláusulas que figuren en cada contrato de trabajo. Podemos listar estos deberes u obligaciones en los siguientes:

- a. Abonar el salario (que se corresponderá con la jornada legal o pactada).
- b. Dar ocupación efectiva al trabajador.
- c. Facilitar la promoción y formación profesional del trabajador.
- d. No discriminar al trabajador por razón alguna.
- e. Respetar su integridad física, su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a todo tipo de acoso.
- f. Cumplir las medidas de seguridad e higiene (prevención de riesgos laborales) en el trabajo.
- g. Cumplir con las obligaciones que le impone la normativa de Seguridad Social (por ejemplo, las relativas a afiliación y/o alta del trabajador y el pago de las cotizaciones).

Como norma común que afecta a las dos partes de la relación, tenemos el art. 20.2 ET, que señala: «...En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe». Idea que veremos reiterada cuando estudiemos las obligaciones del trabajador en el art. 5.1 ET.

3. Derechos y deberes del trabajador

A diferencia del empresario, cuyos derechos y obligaciones se encuentran dispersos en la regulación laboral o de la Seguridad Social, el ET sí dedica dos preceptos a listar tanto los derechos como los deberes del trabajador. Ya hemos comentado que, desde el momento en que se trata de una obligación recíproca, los derechos que el ordenamiento reconoce a uno se convierten en obligaciones para la otra parte, y a la inversa.

Como tiene dicho el Tribunal Constitucional, el trabajador en la relación de trabajo ostenta y conserva todos los derechos fundamentales que la CE reconoce con carácter general a todas las personas, si bien en ocasiones esos ejercicios se ven afectados por la propia relación laboral, que no puede ignorarse a la hora de su reconocimiento y/o interpretación.

3.1. Derechos del trabajador

El elenco de derechos del trabajador se puede agrupar en diferentes tipos, que vemos a continuación. No es una clasificación con ninguna pretensión especial, pero sí demuestra la preeminencia del trabajador en la relación en la medida que uno de los fundamentos de la disciplina y hasta la justificación de su nacimiento lo fue para proteger a la que se entiende la parte más débil de la relación.

3.1.1. Los derechos fundamentales del trabajador

El Tribunal Constitucional tiene dicho que el ámbito laboral no es un cajón estanco diferenciado y que el ciudadano no abandona los derechos que le corresponden como persona por ser parte de una relación laboral como trabajador.

El trabajador es, antes de todo, persona, ciudadano y, por ello, titular de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución (arts. 10 y 14 a 29). Hay otros derechos en la CE, pero que no tienen la consideración de fundamentales ni gozan de la especial protección que la CE otorga a los primeros.

Los derechos fundamentales son el espigón que modula el ejercicio de los poderes empresariales. Ello quiere decir que el ejercicio regular de las facultades directivas del empresario no puede servir en ningún caso para dar lugar a resultados inconstitucionales que lesionen derechos fundamentales del trabajador. Son derechos de este rango:

1. El derecho al respeto de la dignidad del trabajador (art. 10.1 CE)

La dignidad de la persona ha de permanecer intacta cualquiera que sea la situación en que aquella se encuentre. Es un suelo mínimo que se debe respetar. No se puede ocultar que existen también derechos constitucionales reconocidos al empresario, como el de la libertad de empresa del art. 38 CE, pero esto no justificaría un atentado contra un derecho superior (en el juicio que puede hacerse cuando entran en colisión derechos ciudadanos con derechos fundamentales, siempre los segundos prevalecen sobre los primeros).

Este derecho de rango constitucional tiene también su correlativo en el art. 4.2 e) ET cuando dispone que el trabajador tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

El reconocimiento de este derecho es asimismo una consecuencia del principio de buena fe en la relación contractual, constituyéndose en un derecho genérico que informa la totalidad de las relaciones empresario-trabajador por ese carácter de mínimo a respetar.

No es fácil definir la dignidad. En un intento de dar un concepto, siguiendo la doctrina de los tribunales, se concibe como aquel valor espiritual y moral inherente a la persona que se manifiesta en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás.

- De otro lado, el derecho a la intimidad del trabajador tiene una manifestación muy señalada en lo que **respecta al derecho a la protección de datos**

personales, que también goza de cobertura constitucional (art. 18.4 CE). En palabras del Tribunal Constitucional, el empresario está obligado a informar de quién posee sus datos personales y con qué fin los utiliza, de manera que dicha información sea «previa y expresa, precisa, clara e inequívoca», no bastando el reconocimiento general del poder de vigilancia y control de la actividad laboral que ostenta el empleador.

En palabras de los tribunales ordinarios “la facultad de organización y dirección del empresario es consustancial a la existencia de una relación laboral pero no es un derecho absoluto, por el contrario, está sometido a limitaciones, por lo que los actos empresariales que lo vulneren constituirán infracción muy grave. Las medidas empresariales de control y vigilancia contrarias a los derechos fundamentales del trabajador son nulas, como las pruebas que se hayan obtenido de ese modo” (arts. 11.1 LOPJ y 90.2 LRJS). En este punto y como ejemplo, hay abundante doctrina judicial sobre la validez de una prueba obtenida del registro de un ordenador, aunque sea instrumento propiedad de la empresa (de ahí que se aconseje al empresario que informe previamente al empleado de la monitorización de su terminal y del carácter únicamente profesional de la herramienta que es el ordenador).

El art. 20 bis ET se ha añadido recientemente para regular los derechos de los trabajadores a **la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión**.

Señala el nuevo precepto que 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. Se intenta, con esta novedosa regulación, ordenar mejor los tiempos de descanso y el derecho a la intimidad del trabajador.

- En relación con lo anterior, se establecen **limitaciones en la realización de registros por el empresario en defensa de la inviolabilidad de la persona del trabajador**. El art. 18 ET dispone que «Sólo 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».
- Igualmente, el artículo 20.3 ET plantea un nuevo límite a las **facultades empresariales de control** y así señala que «Podrá adoptar las medidas que estime más 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 y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad». Derecho a controlar sí (por ejemplo, una situación de baja por enfermedad

por si fuese simulada), pero con la consideración debida a la dignidad humana del trabajador.

En este punto, ha tomado mucha relevancia el establecimiento e instalación por el empresario de sistemas de videovigilancia en el centro de trabajo mediante cámaras. Por resumir mucho la cuestión, hay que señalar que las medidas de vigilancia y control que tome el empresario en su negocio deben ser necesarias, justificadas y proporcionadas. Y esa instalación de las medidas de control debe de ser conocida por los trabajadores y sus representantes. Han existido pronunciamientos, como el del TEDH (Gran Sala) de 17 de octubre de 2019 (números 1874/13 y 8567/13, asunto López Ribalda II), que han validado, con restricciones, el establecimiento de cámaras de videovigilancia por el empresario.

En materia de vigilancia/protección de datos en el ámbito de lo laboral, el consentimiento del trabajador pasa, como regla general, a un segundo plano, pues el consentimiento se entiende implícito en la relación negocial, siempre que el tratamiento de datos de carácter personal sea necesario para el mantenimiento y el cumplimiento del contrato firmado por las partes. Por ello, un tratamiento de datos dirigido al control de la relación laboral debe entenderse amparado por la excepción citada, pues está dirigido al cumplimiento de esta. Por el contrario, el consentimiento de los trabajadores afectados sí será necesario cuando el tratamiento de datos se utilice con finalidad ajena al cumplimiento del contrato. Y sin duda es necesario informar al trabajador de la instalación de cámaras de vigilancia, aunque alguna sentencia ha dicho que, de producirse esta información y existir sospechas de incumplimiento, podría invalidar una investigación.

- La preservación del respeto a la intimidad y la consideración debida a la dignidad del trabajador comprende expresamente 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 o al acoso por razón de sexo** (así se recoge en el art. 4.2. e) ET).

Es fácil confundir acoso sexual y acoso por razón de sexo. Constituye **acoso sexual** «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, particularmente, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo» (art. 7.1 *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en adelante LOI). Se encuentra, además, tipificado en el art. 184.1 del CP y con un tipo agravado en el apartado 2 si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de **superioridad laboral**, docente o jerárquica.

Es acoso por **razón de sexo** «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el mismo objetivo o resultado que en el caso anterior» (art. 7.2 LOI).

En el caso de la mujer, ambos tipos se encuentran fuertemente conectados. Para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable, los tribunales han determinado la concurrencia de una triple circunstancia: a) que nos encontremos ante una conducta verbal o física manifestada en actos,

palabras o gestos; b) que sea percibido por la víctima como indeseable; c) que la conducta sea grave.

- Otro hecho que debemos mencionar es el **acoso moral en el trabajo** que supone un comportamiento que atenta contra la dignidad del trabajador, pero también implica la conculcación de otros derechos fundamentales del empleado, dado el carácter pluriofensivo de esta clase de hostigamiento laboral. Entre ellos, el derecho a la integridad física y moral (art. 15.1 CE), el derecho al honor y a la intimidad personal y familiar (art. 18.1 CE), el derecho a la libertad de expresión (art. 20.1. a) CE) o también el derecho a la igualdad de trato (art. 14 CE). Se trata, en definición tomada de los tribunales, de una serie de actos concatenados en el tiempo de tipo agresivo, vejatorio y arbitrario llevados a cabo por el empresario o por los propios compañeros que tienen como objetivo la aniquilación psíquica, emocional e incluso física del trabajador. Son elementos constitutivos del *mobbing* (acoso psicológico) las conductas lesivas susceptibles de causar daño, el menoscabo de la persona asociada a la vulneración de otros derechos, la reiteración de dichas conductas lesivas y que los hechos se produzcan en el lugar o con ocasión del trabajo. Buscan anular al trabajador para que, en suma, se propicie la salida y el abandono de la empresa. La doctrina es partidaria además de considerarlo un riesgo laboral a efectos de prevención de riesgos laborales y, de producir dolencias, a los efectos de Seguridad Social.
- El trabajador está asistido también por dos derechos fundamentales de singular importancia en la relación de trabajo: el derecho a la **libertad ideológica** y el derecho a la **libertad de expresión**, ambos directamente relacionados con el derecho a la intimidad del trabajador.

El derecho fundamental a la **libertad ideológica** se encuentra garantizado en el artículo 16 CE y, aunque no se halla explícitamente recogido en la legislación laboral, sí se reconoce de manera indirecta en la prohibición de discriminación por ideas religiosas o políticas en el artículo 4.2. c) ET y en el derecho a la intimidad del artículo 4.2. e) ET. El derecho a la libertad ideológica, según los tribunales, es un derecho subjetivo que garantiza un ámbito de libertad de conocimiento y de conciencia que permite al trabajador en el ejercicio de su propia autonomía optar libremente de acuerdo con sus propios intereses y preferencias. Cuestión distinta son las llamadas empresas de tendencia (partidos políticos, sindicatos, instituciones religiosas, etc.); en ellas, no obstante, la caracterización ideológica no debe referirse a la empresa como un todo global, sino a las tareas, por lo que debemos diferenciar entre el trabajador portador de tendencia del que no lo es dentro de la misma empresa. En todo caso, los derechos pueden quedar matizados o limitados en empresas ideológicas o de tendencia, por exigencias del ideario concreto de cada una de ellas (doctrina constitucional).

La libertad de expresión es una de las manifestaciones externas y activas del derecho a la libertad ideológica. En el artículo 20 CE se protege el derecho de los ciudadanos a expresar y difundir libremente ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción. Como también tienen dicho los tribunales, el derecho debe ejercerse dentro de los límites que impone el respeto al derecho ajeno, a la moral y al orden público; en el ámbito

laboral el derecho se modaliza además en base al principio de buena fe contractual. En efecto, son diversas las circunstancias que admiten el establecimiento de esa conexión entre buena fe y libertad de expresión, como el carácter laboral o no de las manifestaciones efectuadas, la clase de sujeto que efectúa dichas manifestaciones, sea trabajador o representante de los trabajadores (deber de sigilo), la naturaleza del empleador, público o privado, el grado de publicidad de la opinión que se transmite, etc.

El Tribunal Constitucional tiene dicho que la libertad de expresión comprende «la crítica de la conducta de otro, aunque sea desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar, siempre que no sea ultrajante, insultante ni ofensiva»; en el ámbito de las relaciones colectivas, la libertad de expresión parece amparar el diálogo grueso que a veces encontramos en las relaciones entre empresario y representantes de los trabajadores en sus críticas y reivindicaciones.

2. El derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE)

De manera general, el artículo 4.2 c) ET reconoce el derecho de los trabajadores «a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados...». El artículo 17.1 ET establece que «son nulos los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por motivos de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a los sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa y lengua dentro del Estado español».

Trato igual no significa uniformidad de trato en ningún caso, afirmación corroborada en multitud de sentencias por el TC.

Particularmente, los empresarios deben respetar y promocionar la igualdad de trato en la empresa, evitando la discriminación entre hombres y mujeres (arts. 45 y 48 LOI).

También los empresarios están obligados a elaborar planes de igualdad y promover las condiciones de trabajo adecuadas para evitar el acoso por razón de sexo y el acoso sexual. Muchas empresas están procediendo a la elaboración de protocolos sobre la materia, como anexos a los planes de igualdad o de manera independiente.

Se prohíbe la discriminación por causa de realizar funciones de representación de los trabajadores (art. 68. c) ET).

La Ley regula la prohibición de discriminar en materias específicas, como, por ejemplo:

- Respecto a la remuneración (art. 28 ET)
- Respecto de la promoción económica y profesional de los representantes del personal (art. 68 ET)
- Respecto a la extinción de los contratos (arts. 53.4 y 55.5 ET)

Del mismo modo, encontramos previsiones referidas a la prohibición de discriminar a grupos particulares de trabajadores, como son los menores de edad (arts. 34.3

último párrafo, 34.4 segundo párrafo y 37.1 primer párrafo ET), prohibición de realizar trabajos nocturnos (art. 6.2 ET) u horas extraordinarias (art. 6.3 ET) o en el caso de las personas con discapacidad (art. 20.3 ET).

Las decisiones del empresario que supongan vulneración del derecho a la no discriminación son constitutivas de infracción administrativa muy grave (art. 8.12 LISOS) y pueden serlo incluso de delito penal (art. 314 CP).

El trabajador puede acudir al proceso especial de tutela de los derechos fundamentales y las libertades públicas para su propia defensa (arts. 177 ss. LRJS), aunque lo más frecuente es que la alegación de discriminación se produzca anexa a otra reclamación. También puede solicitar la extinción del contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones del empresario (art. 50.1. c) ET) con derecho a la misma indemnización que para el despido improcedente.

3.1.2. Los derechos laborales del trabajador

Se encuentran en el art. 4 ET que, a su vez, los diferencia entre «derechos básicos» y «derechos en la relación de trabajo».

El primer grupo lo conforman derechos constitucionales de contenido laboral:

- a. Trabajo y libre elección de profesión u oficio (art. 35 CE).
- b. Libre sindicación (art. 28.1 CE).
- c. Negociación colectiva (art. 37.1 CE).
- d. Adopción de medidas de conflicto colectivo (art. 37.2 CE).
- e. Huelga (art. 28.2 CE).
- f. Reunión (art. 21. CE).
- g. Información, consulta y participación en la empresa (art. 129.2 CE).

Cada uno de los anteriores derechos cuenta, en mayor o menor medida, con regulación específica y propia, y en los casos de tratarse de derechos fundamentales, cuentan con Ley Orgánica (como excepción está el derecho de huelga, que se regula por una norma preconstitucional de 1977, bien que “convalidada” por el TC en una importante sentencia de 1981 al haber fracasado desde 1978 los intentos de regulación específica mediante una ley orgánica de huelga).

El trabajador tiene además ciertos derechos que adquiere por el hecho de iniciar la relación individual de trabajo (art. 4.2 ET). Estos son:

- 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.

- d. 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.
- e. A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- f. 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.
- g. A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- h. Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- i. A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Desarrollamos de manera breve alguno de ellos:

- a. El derecho a ostentar **ocupación efectiva**. El empresario tiene la obligación de procurar y facilitar el cumplimiento de la obligación de trabajo que incumbe al trabajador. Y esa ocupación ha de ser adecuada, es decir, correspondiente a la categoría profesional y el resto de las condiciones del contrato y convenio que sea de aplicación. La falta de ocupación, siempre que no sea por un hecho fortuito o por voluntad del trabajador (una huelga), es un incumplimiento grave y puede encubrir una situación de acoso o incluso un despido tácito. Podría constituir infracción grave de la LISOS (art. 7.10), salvo que se considere un incumplimiento susceptible de mayor gravedad.
- b. Los deberes **de formación y promoción profesional** constituyen obligaciones insoslayables para el empresario y, por tanto, derechos subjetivos del trabajador (arts. 4.2. b) y 23 a 25 ET). Se encuentran conectados con otros derechos como el derecho fundamental a la educación (art. 27 CE) y también con el derecho a la dignidad y al libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1 CE).

El trabajador debe tener la posibilidad de una carrera profesional accediendo a un puesto o puestos de trabajo de mayor cualificación, lo que implicará, a su vez, una mayor responsabilidad y reconocimiento, pero también una mejora retributiva.

La ley prevé la colaboración del empresario en la formación, bien concediéndole permisos a los trabajadores para acudir a exámenes cuando cursen con regularidad estudios para la consecución de un título académico o profesional, bien reconociendo un derecho a elegir turno de trabajo permitiendo a los trabajadores la asistencia a cursos de formación y adaptándoles la jornada de trabajo.

El derecho a la formación de los trabajadores se encuentra estrechamente ligado con el derecho a su promoción profesional. Sin formación, lograr un

ascenso que no sea por antigüedad se revela mucho más complicado (no quiere decir que a la inversa una mayor formación garantice una promoción).

El deber de formación es también parte integrante del deber de protección del empresario en materia de seguridad en el trabajo para que el desempeño de la tarea se haga sin riesgo o con el menor posible (art. 19 ET). La infracción de esta obligación es una falta grave en materia de prevención según el art. 12.8 de la LISOS.

- c. El trabajador tiene derecho al **respeto de su integridad física** y a una adecuada **política de seguridad y salud** como elemento básico de su relación laboral. Esto tiene la correlativa obligación de seguir y acatar las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene en el trabajo (art. 19.2 ET). El artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) establece de forma expresa el deber de protección del empresario y el cumplimiento por su parte de las obligaciones de esta índole que le correspondan. La LISOS sanciona con multas de mayor cuantía que las derivadas de infracciones laborales las relativas a incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales.
- d. El trabajador tiene derecho a percibir de manera puntual **el salario** que le corresponda; se debe producir en el tiempo, la forma y el lugar convenidos conforme a los usos y costumbres que se apliquen a la relación laboral (art. 29 ET). La falta de satisfacción de este derecho del trabajador lo autoriza a proceder a la extinción del contrato de trabajo «por falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado» (art. 50.1. b) ET) con la indemnización equivalente a la del despido improcedente.
- e. El trabajador **ejercerá cuantas acciones derivadas del contrato de trabajo tenga por conveniente**. Los trámites y procedimientos se iniciarán ante la Administración laboral (por ejemplo, la Inspección de Trabajo) o ante los tribunales de justicia a fin de hacer valer sus derechos (art. 4.2. g) ET). Salvo alguna excepción, como las invenciones y derechos de propiedad intelectual, esos tribunales serán los del orden social. El trabajador, con carácter general, podrá elegir entre el juzgado ubicado en el lugar de trabajo o el que se encuentre en el domicilio del demandado (art. 10.1 LRJS), lo que luego ya determinará el tribunal superior de justicia de la comunidad autónoma que sea competente, caso de plantearse recurso.

3.2. Las obligaciones del trabajador

Al ejecutar su contrato de trabajo, el trabajador se obliga a la realización de la prestación laboral o de servicios, y lo debe hacer de un determinado modo y cumpliendo una serie de deberes.

El art. 5 ET lista una serie de deberes básicos para los trabajadores:

- 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.

Desarrollaremos, también brevemente, los deberes que acabamos de relacionar

a. El deber de obediencia

Es la primera de las obligaciones cuando el art. 5 establece que el empleado ha de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia (art. 5. c) ET). El trabajador, como dependiente que es, está sujeto a las órdenes e instrucciones del empresario (art. 5. c) ET).

Las órdenes del empresario no significan sometimiento absoluto a las instrucciones emanadas en el ejercicio de su poder directivo, que está sujeto también al cumplimiento de otros deberes como el de buena fe por parte del empresario. Sí es importante conocer que las órdenes se presumen que son legítimas y de ahí la norma que obliga a obedecerlas, sin perjuicio de impugnarlas cuando se estiman lesivas o abusivas, si bien puede existir negativa a cumplirlas si encierran un riesgo, son manifiestamente ilegales (ordenar la comisión de una tarea que puede tener la apariencia de ser delito) o constituyen un manifiesto atentado a la dignidad del trabajador.

La obediencia se pone en relación con el trabajo que se ha convenido previamente (art. 20.2 ET) y con el ejercicio regular del poder de dirección (art. 5. c) ET). Esta negativa a cumplir una orden manifiestamente contraria por las circunstancias que hemos dicho, por contravenir la ley o por otras razones, es lo que se conoce como el *ius resistentiae*.

El incumplimiento de este deber de obediencia a una orden (legítima) del empresario, el ET lo desdobra en indisciplina o desobediencia en el trabajo, lo que puede dar lugar al despido del trabajador, ex art. 54.2 b) ET.

b. El deber de buena fe

El art. 7 CC establece que «Los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe». Igualmente, el art. 1.258 CC dispone que «Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley».

Lo anterior, en cuanto al derecho común, tiene su reflejo en el derecho del trabajo como derecho especial. El ET así lo dispone en el artículo 5 a), como hemos transcrito antes, y entre los deberes básicos del trabajador señala «Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia»; y en el art. 20.2 ET último inciso remarca «... En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe».

En las resoluciones judiciales, los tribunales incluso aluden a la *bona fides* romana con el uso de términos como lealtad, probidad, honorabilidad o confianza, ética, etc. Lo que sucede, como se observa y sin olvidar que la buena fe se exige recíprocamente, es que parece que este deber se exige con más intensidad desde la actuación que tiene que llevar a cabo el trabajador, sin que esto implique sometimiento absoluto al empresario.

Es un deber de cooperación también, con manifestaciones como el deber de confidencialidad, que puede exigirse incluso extinguida la relación laboral de justificar la empresa la necesidad de mantener secreto en relación con alguna información que haya podido conocer el trabajador en el desarrollo del contrato.

Como otra manifestación de la buena fe, la confianza en el trabajador es especialmente requerida en determinados puestos de trabajo donde la cualidad personal se configura de manera destacada en comparación con otras relaciones de trabajo, donde también se requiere, pero no con la intensidad que incluso se manifiesta en su regulación: nos estamos refiriendo al personal al servicio del hogar familiar o los altos cargos. En alguna sentencia, esta especial confianza la han predicado, por otras razones, los tribunales respecto de los directores de oficinas bancarias.

El **pacto de no concurrencia y el pacto de permanencia en la empresa** son otras dos manifestaciones muy evidentes del deber de buena fe en su manifestación de deber de confianza. En ambas obligaciones, que deberán ser objeto de pacto específico, sobre todo en relación con la finalización del contrato, se tiene que producir una prestación previa del empresario, bien retribuyéndolo el primero a partir de lo que se acuerde (no tiene por qué hacerse al inicio de la relación), bien haciendo un gasto en formación, abonando cursos, en el segundo.

Aunque el pluriempleo o la pluriactividad son opciones legítimas vigente la relación laboral, el deber de buena fe le obliga al trabajador a no llevar a cabo actos de competencia desleal (incluso los que puedan ser previos para una materialización efectiva, porque lo que prima es el elemento espiritual del contrato, y los actos preparatorios —constituir una sociedad, por ejemplo— pueden también entenderse ya atentatorios del deber de no concurrencia).

Para que se dé competencia desleal, se exige en primer lugar que los trabajos correspondan al mismo sector de actividad económica de la empresa; en segundo lugar, que las actividades profesionales sean efectivamente concurrentes; en tercer lugar, que la empresa demuestre un efectivo interés industrial o comercial en que la competencia no se produzca; y en cuarto y último lugar, que exista un perjuicio, sea material o simplemente potencial. Ni siquiera se exige por los tribunales para apreciar la conculcación del deber que el trabajador propio obtenga un beneficio directo y cierto con su acción.

Debe advertirse que la celebración de un contrato de trabajo no supone necesariamente que el trabajador no pueda realizar otras actividades por cuenta ajena o propia, además de la administración del propio patrimonio. De ahí que se prevea la posibilidad, por el contrario, de pactar “plena dedicación”

(art. 21.1 ET), que exige se compense económicamente por el empresario mediante un complemento expreso.

Junto al deber de no competencia vigente la relación, también cabe pactar la no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo (conocido genéricamente como pacto de no competencia poscontractual), y el art. 21.2 ET lo regula sometido a los siguientes requisitos:

- La duración. No puede exceder de dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores.
- Se reputará válido si se dan estos dos requisitos:
 - Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello (una cuestión muy recurrente en estos casos es cuando el trabajador se dedica a realizar otras funciones profesionales a las que habitualmente venía realizando en la anterior empresa dentro de la nueva empresa que pertenece al mismo sector y se dedique a análoga actividad, lo que entendemos hace más complicado defender para la primera empresa que se afecte el interés industrial).
 - Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

Esta compensación "adecuada" puede hacerse mientras dure el acuerdo vigente en el contrato y para ir compensando anticipadamente el pacto, o bien acordarse que se abonará la cantidad pactada, de manera completa o en pagos aplazados, a la extinción del contrato.

Dos cuestiones acerca del mantenimiento de estos pactos:

- Respecto del pacto de plena dedicación. Puede rescindirse por el trabajador y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, con la pérdida del complemento que viniera percibiendo u otros derechos vinculados a la plena dedicación (art. 21.4 ET).
- Respecto del pacto de no competencia poscontractual. Una vez que haya sido acordado, los tribunales han admitido que es posible anular el acuerdo si ambas partes están conformes. Pero nunca podrá ser anulado de manera unilateral, es decir, por una de las partes sin el consentimiento del otro.

Por último, el art. 21.4 ET desarrolla el **pacto de permanencia** y señala que cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. En suma, cuando se haya recibido una formación, se podrá pactar la permanencia del trabajador por un periodo no superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo acordado, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios (de la misma manera que puede reclamarse esta compensación si lo que se vulnera es el pacto de no competencia contractual por cualquiera de los obligados).

c. El deber de diligencia

Junto con la buena fe, se añade en el art. 5 a) ET a los deberes laborales básicos del trabajador. Y como deber muy relacionado, la obligación a contribuir a la mejora de la productividad que se contempla en el art. 5. e) ET. No puede negarse que cumplir con diligencia es una obligación básica. Y esto es una actitud que debe exigirse y que se compensa con el salario adecuado, que deberá estar relacionado con la complejidad de la tarea. Hay una relación directa entre diligencia y dificultad de la tarea. Y aquí también entran en juego aptitud y formación para que exista una adecuada clasificación profesional del trabajador.

El art 20.2 ET se refiere a este cumplimiento con diligencia cuando afirma que, en el cumplimiento de la obligación de trabajar, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.

La infracción del deber de diligencia es sancionable por el empresario. Al estar prohibidas las multas de haber (aunque es posible reclamar por el empresario en el supuesto de que una actitud negligente haya causado daños patrimoniales, ex arts. 1101 y ss. del CC), deberá estarse a lo previsto, generalmente en el convenio colectivo y en el régimen disciplinario, para encuadrar la sanción a imponer, que podría llegar incluso al despido al amparo del art. 54.2 e) ET de probarse la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado, lo que en la práctica no siempre es fácil.

A diferencia de lo que sucede aquí, la transgresión contra el deber de buena fe que suponga pérdida de confianza no admite grados, porque la confianza se tiene o no se tiene. Y la deslealtad siempre podrá ser sancionable con el despido (en un caso, por ejemplo, de apropiación indebida, lo que caracteriza la falta del trabajador no es la mayor o menor cuantía de lo apropiado o defraudado, sino la conducta desleal y contraria a los principios de probidad y honorabilidad que son exigibles).

Referencias bibliográficas

Agís Dasilva, M. (2016). Reflexiones en torno a la constitución de la comisión de consultas en supuestos de reestructuración empresarial. En J. M. Goerlich Peset (coord.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores: libro homenaje a Tomás Sala Franco (785-796)*. Tirant lo Blanch.

Aparicio Aldana, R. K. (2016). *Derecho a la intimidad y a la propia imagen en las relaciones jurídico-laborales*. Aranzadi.

Arias Domínguez, A. (2006). *El derecho de los trabajadores a la intimidad*. Pamplona: Aranzadi.

Baz Rodríguez, J. (coord.) (2021). *Los derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España. Vigilancia tecnificada, Teletrabajo, Inteligencia artificial, Big data*. Wolters Kluwer.

Desdentado Bonete, A. y Muñoz Ruiz, A. B. (2012). *Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo*. Valladolid: Lex Nova.

Esteban Legarreta, R. (2018). El poder de verificación del estado de salud del trabajador y límites a la negociación colectiva. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 62/2018, de 25 de enero. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, (423), 156-161.

García, J. (2016). La vigencia del principio de la buena fe en las relaciones laborales. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 4(7).

García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J. (2021). El régimen de control del absentismo laboral ex artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores en la doctrina del Tribunal Supremo. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, (248), 13-20.

González del Río, J. M. (2021). *Derecho a la intimidad del trabajador en el nuevo contexto laboral*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Montoya Melgar, A. (2000). El poder de dirección del empresario (art. 20). *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, (100, 1), 575-596.

Montoya Melgar, A. (2001). *La buena fe en el derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos.

Montoya Melgar, A. (2021). *Derecho del trabajo* (42.ª ed.). Madrid: Tecnos.

Palomeque López, M. C. y Álvarez de la Rosa, M. (2021). *Derecho del Trabajo* (29.ª ed.). Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.

Todolí Signes, A. y Rodríguez-Piñero Royo, M. (coords.) (2020). *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*. Aranzadi.



**Universidad
Europea**

Todos los derechos de propiedad intelectual de esta obra pertenecen en exclusiva a la © Universidad Europea. Queda terminantemente prohibida la reproducción, puesta a disposición del público y en general cualquier otra forma de explotación de toda o parte de la misma.

La utilización no autorizada de esta obra, así como los perjuicios ocasionados en los derechos de propiedad intelectual e industrial de la © Universidad Europea darán lugar al ejercicio de las acciones que legalmente le correspondan y, en su caso, a las responsabilidades que de dicho ejercicio se deriven.

Ve más allá