

FICHA N° 43

Poder de dirección del empresario, deber de obediencia e *ius resistentiae*

Ana Domínguez Morales

PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Los principales poderes del empresario en el seno de la relación laboral son:**
 - a) Sólo poder de dirección y poder disciplinario.
 - b) Únicamente poder disciplinario y poder de control.
 - c) Poder de dirección, poder de control y poder disciplinario.
 - d) Poder de dirección, poder disciplinario, poder extracontractual y poder de control.
- 2. El poder de dirección empresarial ha de ser ejercido por:**
 - a) El propio empleador.
 - b) El empleador o persona en quien éste delegue.
 - c) El empleador y los representantes de los trabajadores.
 - d) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 3. Como regla general, el trabajador debe obedecer las órdenes:**
 - a) Cuando las mismas se encuentren dentro del marco de lo regular y convenido por las partes.
 - b) Siempre.
 - c) Sólo si se han adoptado en el seno de una comisión consultiva en la empresa.
 - d) Siempre, aunque puede recurrir judicialmente una orden injusta.
- 4. ¿Puede un trabajador ser obligado a realizar en cualquier momento funciones propias de varios grupos profesionales?**
 - a) No, sólo puede realizar las correspondientes a un grupo profesional.
 - b) Sí, porque el poder de dirección habilita al empleador a exigirlo en cualquier momento.
 - c) No, salvo que el trabajador decida realizarlas por su propia voluntad.
 - d) Sí, cuando se pacta la polivalencia funcional.
- 5. El empleador está facultado para impedir al trabajador realizar otras funciones por cuenta propia o ajena:**
 - a) En cualquier caso, dado que constituye concurrencia desleal.
 - b) Nunca pues el trabajador es libre para celebrar otros contratos de trabajo.
 - c) Cuando existe un pacto de plena dedicación.
 - d) Todo el tiempo que dure la relación laboral y hasta dos años después de su conclusión.
- 6. Se reconoce legalmente, como límite al poder de control empresarial, el derecho a:**
 - a) La desconexión digital.
 - b) La intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización.
 - c) La intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a disposición por el empleador.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 7. Según el Estatuto de los Trabajadores, el empresario puede controlar el estado de salud del trabajador:**
 - a) Cuando haya sido alegado por el trabajador para justificar sus faltas de asistencia.
 - b) En cualquier momento en que sospeche que padece una enfermedad.
 - c) Cuando accede por primera vez a su puesto de trabajo.
 - d) Solo cuando el trabajador voluntariamente accede a ello.

- 8. No es necesario compensar económicamente de manera expresa el pacto de:**
- Plena dedicación.
 - No competencia post-contractual.
 - Permanencia.
 - Todas las respuestas anteriores son falsas pues todos esos pactos deben ser compensados económicamente al margen del salario.
- 9. ¿Cómo se denomina el principio al que se someten empleador y trabajador en el seno de su relación jurídico-laboral?**
- El principio de proporcionalidad.
 - El principio de buena fe.
 - El principio de lealtad.
 - El principio de reciprocidad.
- 10. El empleador puede acceder a la información contenida en el ordenador que ha proporcionado a su empleador:**
- No, porque vulneraría el derecho a la intimidad del trabajador.
 - Sí, a los efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales.
 - Sí, para garantizar la integridad de los dispositivos puestos a disposición.
 - Sólo las respuestas b) y c) son correctas.
- 11. Está prohibida la instalación de cámaras de videovigilancia:**
- En lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores.
 - En lugares en los que únicamente se esté grabando la actividad laboral.
 - Durante toda la jornada, debiéndose acordar los tiempos de grabación.
 - Nunca, siempre es posible previa información a los trabajadores.
- 12. Las sanciones disciplinarias que pueden ser impuestas a un trabajador que incumple su contrato se encuentran en:**
- El Estatuto de los Trabajadores.
 - Las normas laborales de la Unión Europea y estatales.
 - Las disposiciones legales y los convenios colectivos.
 - Las leyes, los convenios colectivos y el contrato de trabajo.
- 13. No cabe como sanción disciplinaria:**
- El traslado forzoso.
 - La reducción de días de vacaciones.
 - La suspensión de empleo y sueldo.
 - El despido.

PREGUNTAS DE REPASO

- Elementos constitutivos del pacto de no competencia post-contractual.
- ¿Qué es el *ius resistitiae*?
- Identifique los usos que puede hacer el empleador de las imágenes y sonidos obtenidos en el lugar de trabajo y las limitaciones derivadas de ello.
- Explique brevemente en qué casos puede ser exceptuado el derecho de inviolabilidad de la persona del trabajador y cómo ha de ser ejecutado.
- Indique cuál es el papel de los representantes de los trabajadores en el establecimiento de medidas de control de los trabajadores.
- Describa el procedimiento a seguir por el empresario para imponer sanciones al trabajador.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Roberto es trabajador de una empresa dedicada a la venta de alimentos para una dieta proteica, vitaminas y suplementos, aunque su verdadera vocación es el entrenamiento personal. Un día, al iniciar su jornada laboral, el empleador le entregó una carta de despido, pidiéndole abandonar el lugar de trabajo inmediatamente.

En la carta que le fue entregada al trabajador, se alegaba como causa de despido disciplinario la transgresión de la buena fe contractual. En el relato de hechos que justificaba el despido se explicaba que había sido visto, gracias a las cámaras de videovigilancia instaladas en el centro de trabajo, entregando productos a supuestos clientes pero que, en realidad, no realizaban el pago por los productos. Esto ocurrió durante varios días. Tales acontecimientos fueron corroborados, además, por la visualización de las redes sociales del trabajador en las que aparecía consumiendo tales productos antes de su entrenamiento.

Roberto queda muy sorprendido al leer las razones que motivan la extinción de su contrato, dado que era conocedor de la existencia de las cámaras sólo porque podía ver un cartel en el exterior del centro con la inscripción “zona videovigilada”, pero pensaba que su función era grabar a la clientela. Mucho menos era consciente de que el empleador pudiera estar vigilando sus redes sociales y, a través de ellas, averiguar lo que en su carta afirma.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Está permitida la colocación de cámaras de videovigilancia en el entorno laboral para controlar la actividad de los trabajadores?
2. ¿Es suficiente la colocación del distintivo en el local videovigilado para que el trabajador se considere informado sobre su existencia y posible uso de las imágenes obtenidas para controlar su actividad profesional?
3. ¿Qué opciones tiene el trabajador tras recibir la carta de despido?
4. ¿Qué calificación jurídica otorgaría a este despido?

Caso práctico núm. 2.

Luna es experta en ciberseguridad, una profesión altamente demandada en nuestro país. En enero de 2022 fue contratada por una gran empresa que trabaja en el sector financiero, Bainclex, que además de concederle muy buenas condiciones en lo que respecta a la jornada y el salario, le ofrecía cobrar una cantidad extra a cambio de la exclusividad en su empresa durante dos años. Luna acepta esta propuesta.

Cuando ha transcurrido un año y medio desde su contratación, la empresa descubre que hace diez meses Luna estuvo empleada durante un mes en una empresa de la competencia, aunque realmente no le ha supuesto pérdida de productividad alguna con respecto a las funciones que la trabajadora viene realizando ni tampoco en el marco de la competencia con la empresa en la que prestó servicios. De ese modo, aunque se trata de una falta muy grave, según lo previsto en el convenio aplicable, opta por no despedirla pero sí imponerle como sanción la retirada de los días de descanso adicionales a lo previsto en la Ley de los que disfrutaba Luna desde que fue contratada. Además, le exige una indemnización equivalente a la cantidad adicional que le ha pagado por la exclusividad.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Es legal obligar a la trabajadora a prestar servicios en exclusiva para la empresa Bainclex?
2. ¿Puede la empresa sancionar a la trabajadora según el relato de hechos del caso?
3. ¿Serían correctas las sanciones propuestas por la empresa?
4. ¿Podría Luna dejar de seguir prestando sus servicios en exclusiva para la empresa como consecuencia de esta desavenencia?