**DERECHO DEL TRABAJO**

**TEMA 7**

**LOS PODERES DEL EMPRESARIO:** **CARACTERIZACIÓN GENERAL. EL PODER DE DIRECCIÓN. EL PODER DE VARIACIÓN. EL PODER DISCIPLINARIO. LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL.**

**LOS PODERES DEL EMPRESARIO: CARACTERIZACIÓN GENERAL.**

El empresario dispone de una serie de poderes en el seno de la relación laboral, los cuales, conforme a la jurisprudencia constitucional, encuentran su fundamento último en la libertad de empresa reconocida por el artículo 38 de la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978.

El reconocimiento de tales poderes al empresario denota la desigualdad entre trabajador y empresario, debido a la subordinación del trabajador respecto del empresario conforme al artículo 1.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de 23 de octubre de 2015, si bien los poderes empresariales se hallan limitados por los derechos de los trabajadores y alcanzan hasta donde llegan tales derechos.

**EL PODER DE DIRECCIÓN.**

El primero de los poderes del empresario es el de dirección, estableciendo el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores que uno de los deberes básicos de los mismos en el de “cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”, órdenes e instrucciones a través de las cuales el empresario ordena las singulares prestaciones laborales y organiza y dirige el trabajo en la empresa.

Es un poder que no precisa de su ejercicio personal y directo por el empresario, disponiendo el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores que los mismos están obligados a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

Como parte esencial de este poder, el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores dispone que el empresario 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.

En cualquier caso, el ejercicio de este poder debe ser *regular*, y, por ende, no vinculan al trabajador determinadas órdenes del empresario, como las siguientes:

1. Las que impongan al trabajador una conducta ilegal.
2. Las puedan causar un perjuicio patente para el propio trabajador o para terceros.
3. Las que sean ajenas a la relación laboral.

**EL PODER DE VARIACIÓN.**

El *ius variandi* del empresario tiene tres modalidades:

1. La movilidad funcional, regulada por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, que es la potestad del empresario de encomendar al trabajador funciones distintas a las que venía realizando o destinarlo a otro puesto de trabajo, si bien con los siguientes límites:
2. Que las nuevas funciones formen parte de las propias del grupo o categoría profesional del trabajador.
3. Que la movilidad se efectúe de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.
4. Que el trabajador perciba 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.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, y si el trabajador realiza funciones superiores a las de su grupo por un periodo superior a seis meses durante u año u ocho meses durante dos años, tendrá derecho al ascenso.

La movilidad funcional que exceda de los anteriores límites y que no sea acordada por las partes es una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

1. La movilidad geográfica, regulada por el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y estudiada en el tema 9 de esta parte del programa.
2. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo, regulada por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuyas reglas esenciales son las siguientes:
3. El empresario puede acordarlas cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, considerándose tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.
4. Las modificaciones pueden afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato o acuerdo o convenio colectivo, o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario.
5. La modificación será individual o colectiva, en este último caso si en un periodo de noventa días afectan al menos a:

* Diez trabajadores, en las empresas de menos de cien trabajadores.
* El diez por ciento de los trabajadores, en las empresas de entre cien y trescientos trabajadores.
* Treinta trabajadores, en las empresas de más de trescientos trabajadores.

1. La modificación individual debe ser notificada por el empresario al trabajador afectado con una antelación mínima de quince días a su efectividad, y el trabajador que resulte perjudicado tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año trabajado, con un máximo de nueve meses, si la modificación afecta a las siguientes materias:

* Jornada de trabajo.
* Horario.
* Régimen de trabajo a turnos.
* Sistema de remuneración.
* Funciones.

En el caso de no optar por la rescisión, puede impugnar judicialmente la decisión del empresario, sin perjuicio de la ejecutividad de la misma. La sentencia decidirá si la modificación es justificada o no, y en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

1. La modificación colectiva debe ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo, y podrán sustituir en cualquier momento el periodo de consultas por mediación o arbitraje.

El acuerdo alcanzado solo podrá ser impugnado por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, la decisión del empresario surtirá efectos a los siete días de su notificación a los trabajadores.

Contra la decisión del empresario se podrá reclamar en conflicto colectivo.

Tanto si existe acuerdo como si no existe, los trabajadores perjudicados por la modificación podrán rescindir su contrato y percibir indemnización, conforme a lo antes expuesto.

**EL PODER DISCIPLINARIO.**

Dispone el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores que los trabajadores podrán ser sancionados por el empresario por incumplimientos laborales, de acuerdo con las faltas y sanciones establecidas en la ley o en convenio colectivo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables a través del procedimiento especial regulado por los artículos 103 a 115 de la Ley de la Jurisdicción Social de 10 de octubre de 2011, estudiado en el tema 71 de Derecho Procesal del programa.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Además, en el caso de faltas graves o muy graves cometidas por un representante de los trabajadores, la sanción se impondrá en expediente contradictorio en el que se oirán a los demás representantes.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la minoración de vacaciones o descanso del trabajador o multa de haber.

Las faltas o incumplimientos se clasifican en leves, graves y muy graves, con sanciones que van desde el mero apercibimiento al despido disciplinario.

Conforme al artículo 60 del Estatuto de 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.

**LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL.**

La responsabilidad del empresario permite distinguir tres planos:

1. La responsabilidad por la comisión de infracciones en el orden social, tipificadas esencialmente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 4 de agosto de 2000, estudiadas en el tema 12 de esta parte del programa.
2. La responsabilidad civil, ya que el artículo 1903 del Código Civil de 24 de julio de 1889 dispone que “los dueños o directores de un establecimiento o empresa (responden) respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones”, responsabilidad que “cesará” cuando “prueben que emplearon toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño”.
3. La responsabilidad penal, tipificando los artículos 311 a 318 del Código Penal de 23 de noviembre de 1995 los delitos contra los derechos de los trabajadores, estudiados en el tema 21 de Derecho Penal del programa.

José Marí Olano

13 de agosto de 2024