

TEMA 8

DERECHOS Y DEBERES DEL EMPRESARIO/A

8.1 El poder de dirección del empresario/a: *ius varandi*. Modificaciones sustanciales.

El poder de dirección consiste en la facultad que tiene el empresario/a, o las personas en quien éste delegue, para determinar en qué consisten y cómo han de ejecutarse las prestaciones que el trabajador/a ha de realizar, como consecuencia del contrato de trabajo.

8.1.1 Los límites del poder de dirección.

Dignidad e intimidad de los trabajadores/as: la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos son fundamento del orden político y de la paz social. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Estos derechos establecen las bases para determinar lo que el empresario no puede hacer.

Igualdad de trato y prohibición de discriminaciones: la igualdad en el trato y la no discriminación de los trabajadores son principios que deben inspirar la actuación del empresario, al tiempo que deben ayudar a fijar los límites de su poder de dirección. Estos principios suponen que, el trato debe ser el mismo, sin comportamientos que discriminen arbitrariamente a unos trabajadores en contra de otros.

Jerarquía de la ordenes empresariales: el empresario o las personas en quien éste delegue pueden dar órdenes de carácter general, que afecten a toda la empresa o únicamente a una parte de la misma.

*Límites contractuales: *ius variandi*:* se conoce como *ius varandi* al derecho de realizar modificaciones, no sustanciales, en el contenido del contrato de trabajo para adaptar su contenido a las necesidades de la empresa.

8.1.2 Presunción de la legalidad de las órdenes empresariales.

Esta obligación inicial de obedecer no es absoluta, y no se produce en los siguientes casos:

- Cuando la orden recibida suponga la vejación para el trabajador o un riesgo inminente y desproporcionado para su persona.
- Cuando sea manifiestamente ilegal.
- Cuando viole las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

De todas formas la negativa a obedecer ha de ser correcta, no exaltada, insultante o retadora.

8.1.3 Modificaciones sustanciales.

Para que la dirección de la empresa pueda introducir modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, es necesario que éstas sirvan para mejorar la posición de la empresa en el mercado, y han de tener su origen en probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Hay dos tipos de modificaciones sustanciales:

- *No colectivas:* son aquellas variaciones en las condiciones laborales que disfrutan los trabajadores a título individual, así como las que recaen sobre cuestiones funcionales y de horario que en un período de noventa días afectan según la plantilla; de 1 a 99, afectados 10; de 100 a 299, afectados 10 por 100; 300 o más, afectados 30.

- *Colectivas*: son aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por éstos, como consecuencia de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. Sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, sobre materias referentes a horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, y sistema de trabajo y rendimiento. Si el trabajador se siente perjudicado por la modificación sustancial, siempre puede rescindir su contrato y cobrar la indemnización.

8.2 El poder disciplinario: faltas y sanciones

El poder disciplinario es una consecuencia lógica del poder de dirección; éste carecería de efectividad sin la coerción que le presta aquel.

Las conductas que constituyen incumplimientos contractuales y faltas laborales pueden aparecer de forma explícita en la ley: es la situación que se da en los incumplimientos que motivan el despido disciplinario, que en caso contrario, aparecen en los convenios colectivos; éstos suelen diferenciar entre faltas leves, graves, y muy graves.

Las sanciones impuestas por la comisión de faltas o incumplimientos contractuales quedan establecidas en disposiciones legales o en convenios colectivos, y se circunscriben exclusivamente al campo laboral, pudiendo acarrear como máximo la pérdida del empleo; la aplicación de las sanciones debe efectuarla el empresario, de forma equitativa y con los límites establecidos por la ley. Por otra parte los asalariados no pueden ser privados de ciertos derechos. Algunas de las materias sobre las que no pueden recaer sanciones son:

- Reducción de la duración de las vacaciones.
- Minoración del derecho al descanso.
- Multa de haber, es decir, descuentos salariales en concepto de sanción; lo que sí constituye una posibilidad es la sanción de empleo y sueldo que consiste en castigar al trabajador permitiéndole acudir a su tarea durante determinado plazo y descontándole los haberes correspondientes al mismo.

8.2.1 Prescripción de faltas y sanciones.

Las faltas leves prescriben a los diez días, todos estos plazos se cuentan desde que el empresario tuvo conocimiento de la comisión de la falta. En cualquier caso, con independencia de la fecha de conocimiento, cualquier falta prescribe a los seis meses de haberse cometido.

8.3 La movilidad funcional

Se trata de una de las manifestaciones del *ius variandi*; consiste en la posibilidad que tiene el empresario de ocupar los trabajadores en distintas actividades de la empresa según sus necesidades. Esta potestad de cambiar de puesto al personal tiene ciertos límites, que vienen marcados por las titulaciones necesarias para desempeñar ciertas profesiones y por la definición y pertenencia a grupos profesionales.

La movilidad funcional ha de efectuarse sin menoscabo de la dignidad personal del trabajador y sin perjuicio de su formación profesional, ya que si no es así el trabajador podría rescindir su contrato de trabajador y cobrar una indemnización equivalente a la que corresponde para el caso de despido improcedente.

8.3.1 Funciones superiores o inferiores a las del grupo profesional de referencia.

Si a una persona se le encomiendan funciones inferiores a las de su grupo profesional o categorías profesionales equivalentes, deberá justificarse por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. Dicha decisión abra de ser comunicada a los representantes de los trabajadores y además quien

ocupe el puesto inferior ha de percibir la retribución que se abonaba hasta la fecha.

8.4 La retribución laboral

8.4.1 La política de salarios.

Podemos citar como variables fundamentales que influyen en el nivel y en la forma de los salarios, las siguientes:

- La valoración del puesto desempeñado.
- La calidad, la especialización y la responsabilidad de la tarea realizada.
- La fidelidad, la dedicación y la disponibilidad.
- Los resultados obtenidos.
- Los salarios de referencia marcados por la competencia.
- Los costes empresariales y los márgenes de beneficio.
- La abundancia o escasez de trabajadores.
- La riqueza y la situación económica del país.

Estrategias para la fijación de salarios: para conseguir un buen funcionamiento del personal, las organizaciones, adoptan distintas estrategias salariales como:

- Fijar elevadas retribuciones.
- Pagar bien a quienes desempeñan puestos claves y economizar con el resto.
- Política de bajas remuneraciones.
- Ligar parte de la remuneración a los resultados.
- Política de ascensos y planes de carrera.

8.4.2 Concepto de salario.

Se conoce como salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, ya sean en dinero o en especie, como retribución laboral o de los períodos de descanso computables como de trabajo.

–*Estructura del salario y no discriminación por razón de sexo:* el salario base es una cantidad determinada por unidad de tiempo o de obra; es decir, es la cantidad fija que se cobra por el hecho de trabajar, sin tener en cuenta el puesto que ocupa el empleado, sus condiciones personales o los resultados de la empresa. Además pueden percibir complementos salariales en los que remuneren distintas circunstancias personales, del puesto de trabajo o asociadas a los resultados de la empresa. El convenio colectivo, determinará la cuantía y la naturaleza de estos complementos. En cuanto a la no discriminación por razón de sexo se establece que el empresario está obligado a pagar por un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por complementos, sin discriminación alguna por razón de sexo.

–*Liquidación y pago de salario:* el empresario se ve obligado a satisfacer un 10% de interés anual sobre las cantidades debidas, sin que sea necesario un retraso culpable, ni sea preciso requerir de pago al empleador. Si los retrasos son continuados, el trabajador puede romper el contrato y exigir al patrono una indemnización equivalente a la del despido improcedente. En cuanto al período de pago, no puede exceder de un mes

8.4.3 Salario mínimo interprofesional y salario de convenio.

La Constitución reconoce el derecho de los españoles a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia.. Existe un salario mínimo interprofesional, que no puede haber ningún salario que se sitúe por debajo de éste. Se establece una cantidad para los menores de edad (703.080 Pts.)y otra para los mayores (908.880 Pts.). Si el salario de convenio de cualquier trabajador, queda por debajo del mínimo

interprofesional, debido a una elevación de éste, dicho salario de convenio debe aumentarse, por lo menos, hasta la nueva cuantía del nuevo salario mínimo.

8.4.4 Pagas extraordinarias.

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas en Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se determinará por convenio, la cuantía de tales gratificaciones. Podrá acordarse que las gratificaciones extraordinarias se prorratan en las doce mensualidades.

8.4.5 Protección del salario: Fondo de Garantía Salarial.

Fondo de Garantía Salarial: es el encargado de asegurar a los trabajadores el cobro de sus salarios y de las indemnizaciones que les correspondan. Es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar, lo que le permite subrogarse en los derechos de los trabajadores.

Inembargabilidad relativa del salario: El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable. Se fijan unos topes para el embargo de sueldos, jornales y pensiones que superan la cuantía del salario mínimo, dichos topes se calculan sobre las retribuciones netas, una vez efectuadas las deducciones por impuestos y Seguridad Social.

8.4.6 Deducciones del salario: IRPF y Seguridad Social.

La cantidad efectivamente percibida se suele denominar salario neto, y la cantidad total devengada se conoce habitualmente como salario bruto.

Existen dos tipos de deducciones: IRPF y Seguridad Social. Las retenciones del IRPF son cantidades que la empresa deduce del salario e ingresa en Hacienda. Las deducciones por Seguridad Social son las contribuciones que el trabajador efectúa a los seguros sociales que le cubren una serie de contingencias: comunes, desempleo, formación profesional. La empresa también realiza pagos por dichas contingencias y además contribuye de forma exclusiva a otras como accidentes de trabajo, enfermedad profesional y Fondo de Garantía Salarial.

8.5 Las instrucciones empresariales

8.5.1 Las infracciones laborales.

Son acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las leyes, reglamentos y cláusulas de convenios, tipificadas y sancionadas en las normas que hemos citado. Se distinguen en: infracciones leve, infracciones graves e infracciones muy graves.

8.5.2 Sanciones y procedimiento sancionador.

Una vez que se califican las infracciones, se procede a la aplicación de la sanción; éstas se graduarán atendiendo a la negligencia e intencionalidad del infractor.

El procedimiento sancionador se inicia mediante un acta que levanta la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a iniciativa propia o por denuncia de alguna persona interesada. El acta será notificada al responsable, que podrá formular alegaciones en quince días; una vez transcurrido ese plazo, se dará al empresario un nuevo plazo de audiencia de ocho días. A la vista de lo actuado, la autoridad laboral competente dictará la resolución correspondiente, en la que se impondrá la multa pertinente o se le declarará al empresario libre de

responsabilidad.

8.6 La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Inspección de Trabajo es un instrumento esencial en la legislación laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) obliga a los Estados a mantener sistemas de inspección de trabajo. Tiene amplias facultades de investigación: puede entrar sin previo aviso en los centros de trabajo, interrogar al empresario, a los trabajadores, puede solicitar la presentación de cualquier documento e incluso tiene facultad para ordenar la suspensión de las tareas que revistan peligros graves e inminentes para quienes la realicen.

Los inspectores de Trabajo y los Controladores Laborales extienden actas de actuaciones, que tienen presunción de validez, salvo prueba en contrario; en las actas de Inspección se han de reflejar:

- Los hechos constatados, destacando los más relevantes.
- La infracción presuntamente cometida.
- La propuesta de sanción, su graduación y cuantificación.