

Tema 5. Derechos y deberes

PABLO ALARCÓN AGULÓ
INICIACIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO

ÍNDICE

1. **Introducción y contextualización sistemática**
 - 1.1. Presentación e importancia del contenido obligatorio del contrato de trabajo.
 - 1.2. La naturaleza sinalagmática y personalísima del vínculo laboral.
 - 1.3. Conceptos fundamentales que se van a estudiar.
2. **Conceptos fundamentales: tipología de derechos y deberes laborales**
 - 2.1. Clasificación general de los derechos de la persona trabajadora:
 - a) Derechos laborales básicos o colectivos (art. 4.1 ET).
 - b) Derechos derivados directamente del contrato individual de trabajo (art. 4.2 ET).
 - 2.2. La distinción dogmática entre derechos laborales inespecíficos (fundamentales) y específicos.
 - 2.3. Los deberes laborales básicos del trabajador (art. 5 ET) y el principio de buena fe.
 - 2.4. Posición jurídica del empresario: el poder de dirección, organización y control frente al poder disciplinario.
3. **Desarrollo pormenorizado de los derechos de la persona trabajadora (artículo 4 ET)**
 - 3.1. Derechos laborales básicos en el marco constitucional y colectivo (art. 4.1 ET).
 - 3.2. Derecho a la ocupación efectiva (art. 4.2.a ET) y tutela frente a la pasividad empresarial.
 - 3.3. Derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo (art. 4.2.b y art. 23 ET).
 - 3.4. Derecho a la no discriminación directa e indirecta en las relaciones laborales (art. 4.2.c y art. 17 ET; Ley 15/2022).
 - 3.5. Derecho a la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos (art. 4.2.d ET y Ley 31/1995).
 - 3.6. Derecho a la intimidad, dignidad y consideración debida (art. 4.2.e ET):
 - Tutela frente al acoso moral (*mobbing*), acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Registro sobre la persona, taquillas y efectos particulares (art. 18 ET).
 - Derechos digitales en el entorno laboral: videovigilancia, geolocalización y desconexión digital (art. 20 bis ET y Ley Orgánica 3/2018).
 - 3.7. Derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada (art. 4.2.f y art. 29 ET).
 - 3.8. Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato (art. 4.2.g ET).
4. **Desarrollo pormenorizado de los deberes de la persona trabajadora (artículo 5 ET)**
 - 5.1. El deber de cumplir con las obligaciones concretas del puesto con arreglo a las reglas de la buena fe y diligencia (art. 5.a ET).
 - 5.2. El deber de observancia de las medidas de seguridad y salud (art. 5.b ET y art. 29 LPRL).
 - 5.3. El deber de obediencia a las órdenes e instrucciones del empresario (art. 5.c y art. 20 ET):
 - El principio *solve et repete* (obedece primero, reclama después).
 - El derecho de resistencia del trabajador (*ius resistentiae*): requisitos y causas legítimas.
 - 5.4. El deber de no concurrir con la actividad de la empresa: la prohibición de competencia desleal (art. 5.d y art. 21.1 ET).

- 5.5. El deber de contribuir a la mejora de la productividad (art. 5.e ET).
- 5. **Los poderes empresariales y sus límites constitucionales**
 - 5.1. El poder de dirección y organización ordinaria (art. 20.1 y 20.2 ET).
 - 5.2. El poder de vigilancia y control empresarial (art. 20.3 ET): cámaras, controles biométricos, uso de herramientas informáticas y correos corporativos.
 - 5.3. El control del estado de salud por incapacidad temporal (art. 20.4 ET).
 - 5.4. El poder disciplinario: concepto, tipificación de faltas y sanciones en convenios colectivos, procedimiento y prescripción (art. 58 y art. 60 ET).
 - 5.5. Límites infranqueables al poder disciplinario: prohibición de sanciones pecuniarias y reducción de descansos (art. 58.3 ET).
- 6. **Marco jurídico aplicable**
 - 6.1. Constitución Española de 1978.
 - 6.2. Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015).
 - 6.3. Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
 - 6.4. Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
 - 6.5. Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).
 - 6.6. Normativa comunitaria e internacional: Convenios OIT y jurisprudencia TJUE / TEDH.
- 7. **Jurisprudencia clave en materia de derechos y deberes laborales**
 - 7.1. El control empresarial del correo electrónico y dispositivos informáticos: Gran Sala TEDH (*Caso Barbulescu II* de 2017) y STS (Pleno) de 8 de febrero de 2018.
 - 7.2. Videovigilancia laboral y derecho a la intimidad y protección de datos: Gran Sala TEDH (*Caso López Ribalda II* de 2019) y STC 119/2022.
 - 7.3. Alcance y límites del *ius resistentiae* del trabajador: STS de 18 de febrero de 2014.
 - 7.4. La vulneración del derecho a la ocupación efectiva como incumplimiento resolutorio grave (art. 50.1.c ET): STS de 12 de noviembre de 2020.
- 8. **Ejemplos prácticos y casuística de aplicación**
 - Caso A: Instalación encubierta de cámaras de videovigilancia sin aviso previo en zona de descanso.
 - Caso B: Negativa del trabajador a acatar una orden manifiestamente peligrosa para su integridad física (*ius resistentiae*).
 - Caso C: "Vaciado de funciones" y marginación sistemática del trabajador como lesión a la ocupación efectiva.
 - Caso D: Trabajador que realiza tareas durante sus vacaciones para una empresa del mismo sector (competencia desleal vs. pluriempleo lícito).
- 9. **Tablas comparativas y delimitación conceptual**
 - 9.1. Derechos laborales inespecíficos (fundamentales) vs. Derechos laborales específicos (estatutarios).
 - 9.2. Deber de obediencia ordinario (*solve et repete*) vs. Resistencia legítima (*ius resistentiae*).
 - 9.3. Pluriempleo legítimo vs. Competencia desleal (Art. 5.d ET).
- 10. **Aspectos clave para el examen**
 - Conceptos y definiciones que deben memorizarse de forma exacta.
 - Artículos legales de cita imprescindible.
 - Límites infranqueables del poder disciplinario que suelen preguntarse.
 - Errores conceptuales habituales y trampas de examen.
- 11. **Resumen sinóptico del tema**

12. Cuestionario de autoevaluación y preparación de examen (15 preguntas)
13. Fuentes y referencias normativas y jurisprudenciales



1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN SISTEMÁTICA

1.1. Presentación e importancia del contenido obligacional del contrato de trabajo

El contrato de trabajo formaliza el nacimiento de una relación jurídica que genera un complejo entramado de **derechos y deberes recíprocos** entre las partes. El estudio de este contenido obligacional es el núcleo del Derecho del Trabajo: delimita con precisión qué puede exigir la persona trabajadora de su empleador y, correlativamente, cuáles son los deberes y conductas exigibles a la persona contratada.

A diferencia de los contratos civiles o mercantiles puramente patrimoniales (como una compraventa), en el contrato de trabajo la prestación comprometida consiste en la **propia actividad personal del trabajador**. Al no poder desvincularse la fuerza de trabajo de la persona física que la ejecuta, la relación laboral implica una afectación directa de la esfera personal, moral y física del empleado. Por ello, el ordenamiento jurídico interviene de manera intensa delimitando los poderes de mando del empresario y garantizando que la subordinación laboral no anule la dignidad ni los derechos fundamentales del trabajador dentro de la empresa.

1.2. La naturaleza sinalagmática y personalísima del vínculo laboral

El contenido obligacional de la relación de trabajo se asienta sobre dos notas estructurales:

- **Estructura sinalagmática:** Existe una interdependencia funcional y causal entre los deberes y derechos de ambas partes. El deber de prestar servicios que asume el trabajador encuentra su contraprestación directa en el deber empresarial de abonar el salario y garantizar unas condiciones de trabajo seguras.
- **Carácter personalísimo (*intuitu personae*) respecto del trabajador:** La persona trabajadora compromete su actividad de manera directa e indelegable (art. 1.1 ET). No cabe la sustitución voluntaria por un tercero sin consentimiento patronal. En correspondencia, el empresario asume un **deber de protección y tutela de la personalidad** física y moral del trabajador en el seno del centro de trabajo.

1.3. Conceptos fundamentales que se van a estudiar

En este tema se desarrollarán de manera sistemática:

- El catálogo legal de **derechos de los trabajadores** consagrado en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, distinguiendo entre derechos básicos colectivos y derechos individuales específicos.
- Los **derechos fundamentales inespecíficos** de la persona trabajadora y su protección frente a las nuevas tecnologías (intimidad digital, videovigilancia, geolocalización y desconexión digital).
- El elenco de **deberes del trabajador** (artículo 5 ET), con especial atención a la buena fe, el deber de diligencia, la prohibición de concurrencia desleal y los límites al deber de obediencia.
- El estatuto de los **poderes del empresario**: el poder de dirección, las facultades de control y vigilancia (art. 20 ET) y el **poder disciplinario** (art. 58 ET), analizando sus causas, procedimientos y límites infranqueables.

2. CONCEPTOS FUNDAMENTALES: TIPOLOGÍA DE DERECHOS Y DEBERES LABORALES

2.1. Clasificación general de los derechos de la persona trabajadora

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) clasifica los derechos laborales en el artículo 4 atendiendo a su naturaleza colectiva o individual:

SISTEMA DE DERECHOS DE LA PERSONA TRABAJADORA

(Art. 4 ET)

1. DERECHOS LABORALES BÁSICOS (Art. 4.1 ET)	
Conexión directa con preceptos constitucionales y dimensión colectiva:	
• Trabajo y libre elección de profesión u oficio (art. 35 CE).	
• Libre sindicación (art. 28.1 CE y LOLS).	
• Negociación colectiva (art. 37.1 CE).	
• Adopción de medidas de conflicto colectivo (art. 37.2 CE).	
• Huelga (art. 28.2 CE).	
• Reunión en el centro de trabajo (art. 77 y ss. ET).	
• Información, consulta y participación en la empresa (art. 64 ET).	
2. DERECHOS EN LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO (Art. 4.2 ET)	
Facultades inherentes al vínculo contractual con el empleador:	
• Ocupación efectiva (art. 4.2.a ET).	
• Promoción y formación profesional (art. 4.2.b y art. 23 ET).	
• No discriminación directa ni indirecta (art. 4.2.c y art. 17 ET).	
• Integridad física y protección eficaz de seguridad (art. 4.2.d ET).	
• Intimidad y consideración debida a la dignidad (art. 4.2.e ET).	
• Percepción puntual de la remuneración pactada (art. 4.2.f ET).	
• Ejercicio individual de las acciones judiciales (art. 4.2.g ET).	

2.2. La distinción dogmática entre derechos laborales específicos e inespecíficos

La doctrina iuslaboralista y el Tribunal Constitucional han construido una distinción conceptual básica para resolver conflictos en la empresa:

1. **Derechos laborales específicos:** Son aquellos derechos subjetivos nacidos propia y exclusivamente de la legislación laboral para tutelar a la persona en cuanto "trabajador asalariado" inserto en un contrato de trabajo.

Ejemplos: El derecho a las vacaciones retribuidas (art. 38 ET), a la ocupación efectiva (art. 4.2.a ET), al salario puntual (art. 29 ET) o al preaviso en despidos objetivos (art. 53 ET).

2. **Derechos laborales inespecíficos:** Son los **derechos fundamentales y libertades públicas** reconocidos a todo ciudadano en la Constitución Española que se proyectan y ejercen también en el seno de la relación de trabajo. El trabajador no se desprende de su condición de ciudadano titular de derechos fundamentales al cruzar la puerta de la fábrica o de la oficina (*doctrina de la ciudadanía de la empresa* consagrada en la STC 88/1985).

Ejemplos: Derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE), derecho a la vida y a la integridad física y moral (art. 15 CE), libertad ideológica y religiosa (art. 16 CE), derecho a la intimidad, al honor y a la propia imagen (art. 18.1 CE), derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones (art. 18.3 CE), derecho a la protección de datos personales (art. 18.4 CE) y libertad de expresión e información (art. 20 CE).

2.3. Los deberes laborales básicos del trabajador (artículo 5 ET) y la buena fe

En correlación con los derechos del empresario, el **artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores** enumera taxativamente los deberes a los que se compromete la persona trabajadora por el hecho de celebrar el contrato:

- Cumplir con las obligaciones concretas del puesto con arreglo a las reglas de la buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- No concurrir con la actividad de la empresa.
- Contribuir a la mejora de la productividad.

El **principio de buena fe contractual** (art. 5.a y art. 20.2 ET; arts. 7.1 y 1258 Código Civil) actúa como una cláusula general rectora de toda la relación obligacional: impone a ambas partes un patrón ético de conducta presidido por la lealtad, la honestidad, la veracidad y la proscripción del abuso de derecho.

2.4. Posición jurídica del empresario: poderes y límites

Frente a los derechos del trabajador, el ordenamiento reconoce al empresario una triple manifestación de poder para hacer posible la consecución de los fines productivos (art. 38 CE y arts. 1.1 y 20 ET):

- **Poder de dirección y organización:** Facultad de emitir instrucciones generales y particulares sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo.
- **Poder de vigilancia y control:** Facultad de comprobar el cumplimiento efectivo por el trabajador de sus obligaciones laborales.
- **Poder disciplinario:** Facultad de sancionar los incumplimientos laborales culpables del empleado tipificados en las normas o convenios colectivos.

3. DESARROLLO PORMENORIZADO DE LOS DERECHOS DE LA PERSONA TRABAJADORA (ARTÍCULO 4 ET)

3.1. Derechos laborales básicos en el marco colectivo (art. 4.1 ET)

Son derechos de titularidad individual o colectiva consagrados en la cúspide constitucional:

- **Libre sindicación (art. 28.1 CE y LOLS):** Comprende el derecho a fundar sindicatos, afiliarse al de su elección o no afiliarse a ninguno (libertad sindical negativa), y la actividad sindical dentro de la empresa.
- **Derecho de huelga (art. 28.2 CE y RDL 17/1977):** Derecho fundamental a la cesación colectiva del trabajo para la defensa de intereses profesionales.
- **Negociación colectiva (art. 37.1 CE):** Facultad de acordar condiciones de trabajo a través de representantes con fuerza vinculante.
- **Conflicto colectivo (art. 37.2 CE) y reunión (art. 77 ET):** Derecho a la asamblea en el centro de trabajo fuera de las horas de jornada.

3.2. Derecho a la ocupación efectiva (art. 4.2.a ET)

El contrato de trabajo no solo impone al empleador la obligación pasiva de abonar el salario, sino el **deber activo de proporcionar al trabajador trabajo real, efectivo y adecuado a su grupo profesional**.

- **Fundamento jurídico:** El trabajo humano es un instrumento de realización personal, capacitación profesional y dignidad (art. 35.1 CE). Mantener a un trabajador de brazos cruzados, marginado en un despacho sin asignación de tareas (*inacción forzada* o *ninguneo laboral*), atenta contra su cualificación técnica y su integridad moral.
- **Consecuencias jurídicas del incumplimiento:** La privación deliberada de tareas legitima al trabajador para:
 1. Interponer demanda ante los Juzgados de lo Social exigiendo la condena al empresario a la **reanudación efectiva de tareas**.
 2. Solicitar la **extinción indemnizada del contrato de trabajo por voluntad del trabajador ante incumplimiento grave del empresario (art. 50.1.c ET)**, que devenga la misma indemnización legal que el despido improcedente (33 días de salario por año de servicio, con el tope legal), acumulando indemnización accesoria por daños morales si hubo atentado a la dignidad.

3.3. Derecho a la promoción y formación profesional (art. 4.2.b y art. 23 ET)

El art. 23 del ET articula los instrumentos de tutela para la cualificación profesional permanente del trabajador:

- **Permisos retribuidos para exámenes:** Para concurrir a exámenes académicos oficiales liberatorios con reserva de puesto.

- **Preferencia horaria y adaptación de jornada:** Preferencia para elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial.
- **Adaptación a las innovaciones técnicas:** Derecho a la formación necesaria para adaptarse a las modificaciones introducidas en su puesto de trabajo, considerándose el tiempo destinado a formación como tiempo de trabajo efectivo a cargo patronal.
- **Permiso individual de formación retribuido:** Los trabajadores con al menos un año de antigüedad tienen derecho a un **permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo** acumulables en un período de hasta cinco años (art. 23.3 ET).

3.4. Derecho a la no discriminación (art. 4.2.c y art. 17 ET; Ley 15/2022)

El principio de igualdad y no discriminación del art. 14 CE se plasma en los arts. 4.2.c y 17 del ET, reforzados sustantivamente por la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**:

CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN VETADAS

(Art. 17 ET y Ley 15/2022)

• Nacimiento, raza, sexo u orientación sexual.	
• Identidad o expresión de género y características sexuales.	
• Estado civil, edad u origen racial o étnico.	
• Condición social o religión y convicciones personales.	
• Ideas políticas o afiliación sindical.	
• Lengua dentro del Estado español.	
• Discapacidad.	
• ENFERMEDAD O CONDICIÓN DE SALUD (incorporada expresamente por la	
Ley 15/2022: prohíbe el despido directo motivado por baja médica).	
• Situación serológica y predisposición genética a patologías.	

- **Discriminación directa:** Cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra en situación análoga por concurrir alguna de las causas protegidas.
- **Discriminación indirecta:** Cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra sitúa a un colectivo protegido en una desventaja particular frente a otros, salvo que se justifique objetivamente por una finalidad legítima y proporcionada.

- **Sanción radical:** El art. 17.1 ET sanciona con la **nulidad radical de pleno derecho** cualquier pacto, cláusula de convenio o decisión unilateral empresarial que incurra en discriminación.

3.5. Derecho a la integridad física y prevención de riesgos laborales (art. 4.2.d ET y Ley 31/1995)

El empresario tiene el **deber de seguridad o de protección eficaz** frente a los riesgos laborales (art. 14 LPRL):

- **Obligaciones correlativas:** Evaluación periódica de riesgos, planificación de la actividad preventiva, formación e información a los empleados, entrega gratuita de equipos de protección individual (EPIs) y vigilancia de la salud (reconocimientos médicos voluntarios, salvo excepciones legales).
- **Paralización de la actividad por riesgo grave e inminente (art. 21 LPRL):** Cuando el trabajador esté o pueda estar expuesto a un riesgo grave e inminente para su vida o salud, tiene derecho a **interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo**, sin que pueda ser objeto de sanción disciplinaria alguna, a menos que hubiera obrado de mala fe o con negligencia grave.

3.6. Derecho a la intimidad, dignidad y consideración debida (art. 4.2.e ET)

A) Tutela frente al acoso laboral y sexual

La ley laboral y la Ley Orgánica 3/2007 obligan a la empresa a disponer de **protocolos para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral (mobbing)**:

- **Acoso moral (mobbing):** Conducta sistemática, reiterada e insidiosa de violencia psicológica ejercida en el entorno de trabajo con el objetivo o consecuencia de degradar las condiciones laborales y menoscabar la integridad moral del empleado.
- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona.

B) Registros sobre la persona y sus bienes (artículo 18 ET)

Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares:

1. Cuando sean **necesarios para la protección del patrimonio empresarial** y del de los demás trabajadores de la empresa.
2. Dentro del centro de trabajo y en **horas de trabajo**.
3. Respetando al máximo la **dignidad e intimidad** del empleado.
4. Con la **presencia obligatoria de un representante legal de los trabajadores** o, en su defecto, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

C) Derechos digitales en el entorno laboral (art. 20 bis ET y Ley Orgánica 3/2018)

La transformación digital obligó a regular estatutariamente los derechos de los trabajadores en el entorno tecnológico:

- **Uso de dispositivos digitales (art. 87 LOPDGDD):** La empresa puede acceder a los contenidos de ordenadores o móviles corporativos solo para controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales, debiendo fijar previamente de forma transparente los criterios de utilización y respetando estándares mínimos de privacidad.
- **Videovigilancia y grabación de sonidos (art. 89 LOPDGDD):** Las cámaras solo pueden captar imágenes en los lugares estrictamente laborales. **Queda terminantemente prohibida la instalación de cámaras en vestuarios, aseos, comedores o zonas de descanso.** Se prohíbe la captación de sonido salvo que sea indispensable para la seguridad de instalaciones estratégicas.
- **Geolocalización (art. 90 LOPDGDD):** El empresario puede geolocalizar vehículos o dispositivos para el control laboral, debiendo informar de manera previa, expresa, clara e inequívoca a los trabajadores sobre la existencia del GPS.
- **Derecho a la desconexión digital (art. 88 LOPDGDD):** Los trabajadores tienen derecho a no responder llamadas, correos electrónicos o mensajes profesionales fuera de su horario laboral ordinario, garantizando su descanso y conciliación familiar.

3.7. Derecho a la percepción puntual del salario (art. 4.2.f y art. 29 ET)

El salario debe abonarse en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres locales.

- **Interés por mora salarial (art. 29.3 ET):** El interés por demora en el pago del salario devengado y no satisfecho a tiempo es de un **10% anual** sobre la cantidad debida.
- **Acción resolutoria (art. 50.1.b ET):** Los retrasos continuados o el impago reiterado de salarios permiten al trabajador solicitar judicialmente la extinción del contrato de trabajo con abono de la indemnización por despido improcedente.

4. DESARROLLO PORMENORIZADO DE LOS DEBERES DE LA PERSONA TRABAJADORA (ARTÍCULO 5 ET)

4.1. Deber de diligencia y buena fe (art. 5.a ET)

La prestación del trabajador no es una obligación de resultado mercantil, sino una **obligación de medios continuada y diligente**:

- **El patrón de rendimiento:** La diligencia exigible se mide conforme a lo pactado en contrato, lo fijado en los convenios colectivos o, en su defecto, el rendimiento normal y habitual acreditado en el puesto de trabajo (art. 20.2 ET).
- **Infracción:** La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo pactado o habitual constituye causa legal de **despido disciplinario** (art. 54.2.e ET).

4.2. Deber de prevención de riesgos laborales (art. 5.b ET y art. 29 LPRL)

El trabajador tiene la obligación de velar por su propia seguridad y la de sus compañeros. El art. 29 LPRL detalla este deber:

- Usar adecuadamente las máquinas, herramientas y sustancias peligrosas.
- Utilizar obligatoriamente los equipos de protección individual (EPIs) puestos a su disposición.
- Informar de inmediato a sus superiores de cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad.

- Su incumplimiento injustificado se sanciona como falta disciplinaria grave o muy grave.

4.3. El deber de obediencia a las órdenes empresariales (art. 5.c y art. 20 ET)

A) La regla general: el principio *solve et repete*

En el seno de la empresa, el principio rector de la disciplina interna es la presunción de legitimidad de las órdenes patronales: el trabajador está obligado a **obedecer en primer lugar la instrucción recibida y, con posterioridad, reclamar judicialmente ante los tribunales** si considera que la orden vulnera sus derechos laborales (*solve et repete*). El trabajador no puede erigirse por su propia autoridad en juez de la legalidad de las órdenes del empresario.

B) El derecho de resistencia del trabajador (*ius resistentiae*)

Con carácter excepcional, la doctrina jurisprudencial uniforme del Tribunal Supremo reconoce el **derecho de resistencia legítima**, facultando al trabajador para **desobedecer de plano una orden empresarial sin incurrir en falta disciplinaria**, cuando concurra alguno de los siguientes presupuestos taxativos:

CAUSAS LEGÍTIMAS DE IUS RESISTENTIAE

| 1. ORDEN MANIFIESTAMENTE ILEGAL O CONSTITUTIVA DE DELITO: |

| Instrucciones que obliguen a cometer un ilícito administrativo, |
| falsificar documentación, estafar o vulnerar la ley penal. |

| 2. RIESGO GRAVE E INMINENTE PARA LA VIDA O SALUD: |

| Órdenes que expongan al trabajador o a terceros a peligros físicos o |
| sin medidas elementales de prevención (art. 21 LPRL). |

| 3. ATENTADO FLAGRANTE A LA DIGNIDAD O INTIMIDAD: |

| Mandatos vejatorios, humillantes o que vulneren derechos |
| fundamentales personalísimos (ej., acoso o registros corporales |
| ilegales). |

| 4. INVASIÓN EXTRAORDINARIA DE LA ESFERA PRIVADA: |

| Órdenes impartidas fuera de la jornada laboral que impongan tareas |
| en el domicilio sin cobertura legal o contractual previa. |

4.4. El deber de no concurrencia desleal (art. 5.d y art. 21.1 ET)

El art. 5.d del ET prohíbe al trabajador realizar tareas concurrentes cuando impliquen competencia desleal con la empresa:

- **Pluriempleo lícito vs. Competencia desleal:** El pluriempleo (prestar servicios para varias empresas a la vez o combinar trabajo por cuenta ajena con trabajo por cuenta propia) es un **derecho legítimo** amparado por el art. 35 CE. Solo se transforma en ilícito cuando incurre en **competencia desleal**.
- **Notas de la competencia desleal durante el contrato:**
 1. Que la actividad se desarrolle en el **mismo sector comercial o productivo** que el empleador.
 2. Que se dirija a la captación de la misma clientela potencial.
 3. Que se utilicen conocimientos internos, herramientas, proveedores o bases de datos de la empresa principal.
 4. Que concurra un perjuicio efectivo o potencial para la compañía.
- No exige que la empresa obtenga pérdidas reales; basta la deslealtad en el desvío de oportunidades de negocio. Faculta al empresario para decretar el despido disciplinario procedente (art. 54.2.d ET: transgresión de la buena fe contractual).

5. LOS PODERES EMPRESARIALES Y SUS LÍMITES CONSTITUCIONALES

5.1. El poder de dirección y organización (art. 20.1 y 20.2 ET)

El empleador ostenta la facultad privativa de disponer el modo de prestación de los servicios: clasificar los puestos, fijar calendarios, asignar tareas dentro del grupo profesional (movilidad funcional ordinaria, art. 39 ET) e impartir instrucciones de trabajo.

Límite: Las órdenes deben respetar los derechos fundamentales del empleado, las leyes, el convenio colectivo y las condiciones contractuales consolidadas (art. 20.2 ET).

5.2. El poder de vigilancia y control (art. 20.3 ET)

"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, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana..."

Para que las medidas de control sean conformes a la Constitución, deben superar el **triple juicio de proporcionalidad** fijado por el Tribunal Constitucional (STC 66/1995 y STC 186/2000):

1. **Juicio de idoneidad:** Que la medida sea susceptible de conseguir el objetivo de control propuesto.
2. **Juicio de necesidad:** Que no exista otra medida más moderada o menos intrusiva para alcanzar dicho fin con igual eficacia.

3. **Juicio de proporcionalidad en sentido estricto:** Que de la ejecución de la medida se deriven más beneficios para el interés general de la empresa que perjuicios sobre el derecho fundamental del trabajador.

5.3. El control del estado de salud por incapacidad temporal (art. 20.4 ET)

El empresario tiene derecho a verificar el estado de salud del trabajador que alegue bajas o ausencias al trabajo por enfermedad o accidente:

- **Facultades del personal médico empresarial:** El control debe realizarse a través de médicos designados por la empresa o servicios de prevención.
- **Obligación del trabajador:** El trabajador está obligado a someterse a los reconocimientos médicos solicitados por la empresa para comprobar la veracidad de la patología.
- **Efectos de la negativa:** La negativa injustificada del trabajador a someterse a tales reconocimientos no permite decretar el alta médica (facultad reservada al INSS y a los médicos de atención primaria), pero **faculta a la empresa para suspender cautelarmente los derechos económicos que pudieran estar a su cargo** (como los complementos voluntarios de incapacidad temporal fijados en convenio colectivo).

5.4. El poder disciplinario: faltas, sanciones y prescripción (arts. 58 y 60 ET)

El empresario ostenta la potestad de sancionar disciplinariamente los incumplimientos laborales culpables cometidos por los trabajadores:

- **Principio de tipicidad y legalidad:** Las faltas y sanciones deben estar expresamente **clasificadas y graduadas en leves, graves y muy graves en los convenios colectivos aplicables** (art. 58.1 ET). El empresario no puede inventar sanciones no tipificadas.
- **Exigencias formales (art. 55 y 58.2 ET):**
 - Faltas leves: Pueden comunicarse verbalmente, aunque es aconsejable constancia escrita.
 - Faltas graves y muy graves: Exigen **comunicación escrita motivada al trabajador**, haciendo constar con precisión los hechos imputados y la fecha de efectos.
 - Audiencia previa obligatoria: En despidos disciplinarios o sanciones de miembros del comité de empresa o delegados de personal se exige expediente contradictorio (art. 68.a ET).
- **Plazos de prescripción de las faltas cometidas (art. 60.2 ET):**

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS LABORALES

(Art. 60.2 ET)

| 1. PLAZO CORTO O SUBJETIVO (Desde que la empresa tiene conocimiento): |

| • Faltas leves: Prescriben a los 10 DÍAS. |

| • Faltas graves: Prescriben a los 20 DÍAS. |

- Faltas muy graves: Prescriben a los 60 DÍAS.

2. PLAZO LARGO O TOTAL OBJETIVO (Desde la comisión de los hechos):

- En todo caso, las faltas prescriben a los 6 MESES de haberse cometido, aunque la empresa no haya tenido conocimiento de ellas.
- Excepción jurisprudencial: En faltas continuadas con ocultación maliciosa (ej., desvío de fondos o estafas contables), el cómputo de los 6 meses no se inicia hasta que el fraude es descubierto.

5.5. Límites infranqueables al poder disciplinario (art. 58.3 ET)

El **artículo 58.3 del Estatuto de los Trabajadores** consagra prohibiciones tajantes e indisponibles dirigidas a proteger la dignidad material del empleado:

"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."

Límites prohibitivos absolutos:

1. **Prohibición de multas de haber:** Queda radicalmente vetado imponer sanciones consistentes en descontar dinero del sueldo por hechos ya trabajados, retener primas devengadas o aplicar penalizaciones dinerarias directas. *(Cuestión distinta es la sanción de suspensión de empleo y sueldo por días concretos, que sí es válida al suspenderse simultáneamente la prestación de trabajo y el pago salarial correlativo).*
2. **Prohibición de reducción de descansos o vacaciones:** No se puede castigar a un empleado quitándole días de vacaciones, suprimiendo sus días de asuntos propios fijados por convenio o privándole del descanso semanal obligatorio.

6. MARCO JURÍDICO APLICABLE

1. **Constitución Española de 1978:**
 - **Art. 14:** Principio de igualdad formal y material; prohibición de discriminación.
 - **Art. 18:** Derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, a la propia imagen, secreto de las comunicaciones e intimidad digital.
 - **Art. 28:** Derechos fundamentales a la libre sindicación y a la huelga.
 - **Art. 35.1:** Derecho al trabajo, libre elección de oficio, promoción y remuneración suficiente.
 - **Art. 38:** Libertad de empresa y facultad de ordenación económica productiva.
2. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRET):**
 - **Arts. 4 y 5:** Catálogo de derechos y deberes laborales básicos.
 - **Art. 17:** Nulidad de pactos discriminatorios.
 - **Art. 18:** Régimen de inviolabilidad de la persona y efectos particulares.

- **Art. 20:** Poder de dirección y facultades de control y vigilancia empresarial.
 - **Art. 20 bis:** Derechos digitales de las personas trabajadoras.
 - **Art. 21:** Pactos de no concurrencia y permanencia.
 - **Art. 23:** Promoción y formación profesional en el trabajo.
 - **Art. 29:** Liquidación y pago puntual del salario; intereses por mora.
 - **Art. 50:** Extinción voluntaria del contrato indemnizada por incumplimientos patronales graves.
 - **Arts. 54 a 56:** Despido disciplinario, formas y calificaciones judiciales.
 - **Arts. 58 y 60:** Potestad disciplinaria, tipicidad, límites y prescripción de faltas.
3. **Leyes especiales de desarrollo:**
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL):** Artículos 14 (deber de protección eficaz), 21 (paralización de trabajos por riesgo inminente) y 29 (obligaciones preventivas de los trabajadores).
 - **Ley 15/2022, de 12 de julio:** Integral para la igualdad de trato y la no discriminación (blindaje legal expreso contra la discriminación por motivos de enfermedad y patologías).
 - **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (LOPDGDD):** Artículos 87 a 91 (garantías de intimidad digital, videovigilancia, geolocalización y desconexión digital).
 - **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:** Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo).
4. **Normativa internacional y europea:**
- **Convenio nº 111 de la OIT:** Sobre la discriminación en el empleo y ocupación.
 - **Directiva (UE) 2019/1152:** Sobre condiciones laborales transparentes y previsibles.
 - **Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH):** Artículo 8 (derecho a la vida privada).

7. JURISPRUDENCIA CLAVE EN MATERIA DE DERECHOS Y DEBERES

7.1. Control del correo electrónico y herramientas informáticas

STEDH (GRAN SALA) DE 5 DE SEPTIEMBRE DE 2017 (CASO BĂRBULESCU II C. RUMANÍA)	
1. CUESTIÓN PLANTEADA:	
Empleado que despidió a un trabajador tras acceder e inspeccionar el	
contenido íntegro de sus comunicaciones y mensajes privados en una cuenta	
de mensajería electrónica instalada en el ordenador corporativo de la	
empresa, utilizada para fines personales. Se alegaba vulneración del	

| artículo 8 del CEDH (derecho a la vida privada y a la correspondencia). |

|

| 2. DOCTRINA FIJADA POR LA GRAN SALA DEL TEDH: |

| El Tribunal fija criterios indispensables que debe observar el empleador: |

| • La empresa debe INFORMAR PREVIA, EXPRESA Y CLARAMENTE al empleado sobre la |

| posibilidad de que sus comunicaciones sean fiscalizadas y sobre las pautas |

| de utilización del correo (prohibición de uso personal). |

| • El control no puede ser masivo e indiscriminado: debe operar cuando haya |

| sospechas fundadas y limitarse al flujo temporal o encabezados antes de |

| acceder al contenido íntimo de los mensajes (juicio de proporcionalidad). |

| • Doctrina asumida plenamente en España por la STS (Pleno) de 8 de febrero |

| de 2018 y plasmada legislativamente en el art. 87 de la LOPDGDD. |

7.2. Videovigilancia laboral y derecho a la protección de datos

STEDH (Gran Sala) de 17 de octubre de 2019 (*Caso López Ribalda II c. España*) y STC 119/2022

- **Cuestión planteada:** Utilización por un supermercado de cámaras visibles y cámaras ocultas orientadas hacia la línea de cajas tras detectarse desajustes contables continuados y hurtos de las cajas. Las trabajadoras no habían sido advertidas de la colocación de las cámaras ocultas.
- **Doctrina fijada:** La Gran Sala matiza el rigor informativo formal: cuando existan **sospechas razonables, fundadas y graves de la comisión de ilícitos penales o faltas laborales graves constatadas previamente**, y la medida sea temporal, localizada exclusivamente en el área de las cajas y no en zonas íntimas, la videovigilancia sin aviso previo expreso resulta proporcionada y compatible con el Convenio Europeo de Derechos Humanos. En el Derecho español, la **STC 119/2022** y el **art. 89 LOPDGDD** exigen con carácter ordinario la información previa mediante carteles informativos y comunicación a la RLT; solo en supuestos excepcionales de flagrancia ilícita con indicios preexistentes puede dispensarse la notificación individualizada expresa.

7.3. Alcance y límites del *ius resistendae* del trabajador

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª) de 18 de febrero de 2014 (Rec. 1851/2013)

- **Cuestión planteada:** Despido disciplinario de un trabajador por desobediencia grave tras negarse a acatar la orden empresarial de trasladar material pesado utilizando una

carretilla elevadora con los frenos averiados y sin haber recibido la formación preventiva específica requerida legalmente.

- **Doctrina fijada:** El Tribunal Supremo declara la **improcedencia absoluta del despido**. La Sala ratifica que el principio de subordinación laboral y la regla *solve et repete* decaen de forma automática cuando la orden empresarial implique un riesgo cierto e inminente para la salud o la integridad física del trabajador o de terceros (art. 21 LPRL). En tales supuestos, el ejercicio del *ius resistentiae* (la negativa legítima a cumplir la orden peligrosa) es un acto ajustado a Derecho que no puede dar lugar a sanción disciplinaria alguna.

7.4. La falta de ocupación efectiva como incumplimiento resolutorio grave

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª) de 12 de noviembre de 2020 (Rec. 3088/2018)

- **Cuestión planteada:** Un trabajador permaneció durante más de un año en la empresa percibiendo puntualmente su salario íntegro, pero despojado absolutamente de ordenador, teléfono, correo corporativo y sin tarea alguna encomendada por la dirección tras haber impugnado previamente una modificación sustancial de condiciones. El empleado interpuso demanda de resolución indemnizada al amparo del art. 50.1.c ET.
- **Doctrina fijada:** La Sala de lo Social unifica doctrina estableciendo que **el abono puntual del salario no exonera a la empresa del deber de ocupación efectiva (art. 4.2.a ET)**. Someter a un trabajador a una inactividad prolongada y deliberada constituye una lesión frontal a su dignidad personal y a su derecho a la formación y promoción profesional, integrando un incumplimiento contractual de máxima gravedad que justifica la extinción judicial de la relación a instancia del empleado con derecho a la indemnización correspondiente al despido improcedente más daños y perjuicios morales.

8. EJEMPLOS PRÁCTICOS Y CASUÍSTICA DE APLICACIÓN

Caso A: Instalación de cámaras de seguridad en zonas comunes privadas

- **Enunciado:** La dirección de un hotel, sospechando que los empleados del departamento de pisos fuman durante su horario laboral e ingieren productos destinados a los huéspedes, decide instalar una cámara de videovigilancia camuflada dentro del vestuario de personal y en el comedor de empleados, captando imágenes que son utilizadas para imponer suspensiones de empleo y sueldo a tres camareras de piso.
- **Dictamen jurídico:** Las sanciones son **nulas de pleno derecho** por sustentarse en una prueba obtenida con vulneración flagrante de derechos fundamentales (art. 18.1 CE y art. 89.2 de la LOPDGDD; art. 90.2 LRJS). El legislador prohíbe de forma terminante y sin excepciones la instalación de sistemas de videovigilancia en lugares destinados al descanso, vestuarios, aseos o comedores de los trabajadores. La empresa se expone a una sanción muy grave por parte de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) y de la Inspección de Trabajo, así como a indemnizar a las trabajadoras por daños morales.

Caso B: Ejercicio legítimo del *ius resistentiae* ante peligro inminente

- **Enunciado:** A un operario de mantenimiento de una fábrica química se le ordena ingresar en el interior de una cuba industrial que contuvo gases tóxicos para proceder a su limpieza manual. El trabajador advierte que el extractor de humos no funciona y que la empresa no le proporciona el equipo de respiración autónoma reglamentario. Al negarse a entrar, la empresa le entrega una carta comunicando su despido disciplinario por "desobediencia muy grave e insubordinación" (art. 54.2.b ET).
- **Dictamen jurídico:** El despido es **radicalmente nulo** (o subsidiariamente improcedente) por vulneración de la garantía de indemnidad y del derecho fundamental a la vida y a la integridad física (art. 15 CE). El trabajador ejerció lícitamente el *ius resistentiae* amparado por el art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que le facultaba expresamente para interrumpir la actividad ante la concurrencia de un riesgo grave e inminente para su salud.

Caso C: Despido disciplinario discriminatorio por situación de baja médica

- **Enunciado:** Una contable sufre una intervención quirúrgica compleja con un pronóstico médico de recuperación funcional de al menos cuatro meses. A los quince días de encontrarse en situación de incapacidad temporal, la dirección de la empresa le envía un burofax comunicándole el despido disciplinario alegando textualmente: *"Dada la prolongada ausencia que genera su intervención y la imposibilidad de asumir sus labores, procedemos a extinguir su relación contractual"*.
- **Dictamen jurídico:** El despido es **nulo de pleno derecho**. Desde la entrada en vigor de la **Ley 15/2022, de 12 de julio**, la "enfermedad o condición de salud" ha quedado incorporada expresamente como causa protegida de discriminación en el art. 17.1 del ET y en el art. 2 de la citada ley. Al reconocer la propia empresa en su carta que el despido está directa y causalmente motivado por la situación de baja médica de la trabajadora, se consuma una discriminación directa por enfermedad que acarrea la nulidad judicial obligatoria (art. 55.5 ET), imponiendo la readmisión con abono de salarios de tramitación e indemnización adicional por daños morales.

Caso D: Licitud de actividades de pluriempleo frente a competencia desleal

- **Enunciado:** Pedro trabaja como mecánico a jornada completa en un taller de reparación de automóviles. Los fines de semana realiza reparaciones mecánicas en el garaje particular de su vivienda a vecinos de su localidad, cobrando en efectivo por debajo de los precios oficiales de mercado y utilizando herramientas adquiridas de segunda mano.
- **Dictamen jurídico:** La conducta de Pedro integra un supuesto paradigmático de **competencia desleal prohibida por el artículo 5.d del ET**. Aunque la libertad de trabajo permite el pluriempleo, ejercer por cuenta propia la idéntica actividad que el empleador principal, captando clientes potenciales en el mismo ámbito territorial y ofreciendo precios más reducidos gracias a eludir cargas tributarias y de alquiler, vulnera las reglas de la buena fe contractual (art. 54.2.d ET). Faculta a la empresa para ejecutar un despido disciplinario procedente sin indemnización.

9. TABLAS COMPARATIVAS Y DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

9.1. Derechos Laborales Inespecíficos vs. Derechos Laborales Específicos

Criterio comparativo	Derechos Laborales Inespecíficos (Fundamentales)	Derechos Laborales Específicos (Estatutarios)
----------------------	--	---

Fuente originaria	Constitución Española (Arts. 14 a 29 y 30.2 CE) y Tratados de DDHH.	Estatuto de los Trabajadores, Leyes ordinarias y Convenios Colectivos.
Sujeto titular	La persona física en cuanto ciudadano que se proyecta en el trabajo.	La persona en su estricta condición de trabajador subordinado .
Margen de modulación	Infranqueables e inderogables: la empresa solo puede modularlos bajo estricta proporcionalidad.	Disponibles para la negociación colectiva y el contrato dentro de los mínimos legales.
Garantía procesal de tutela	Procedimiento preferente y sumario de tutela de derechos fundamentales (Arts. 177 y ss. LRJS).	Modalidades procesales ordinarias (proceso ordinario de reclamación de cantidad o clasificación).
Recurso de amparo	Directamente tutelables ante el Tribunal Constitucional vía recurso de amparo (art. 53.2 CE).	No tienen acceso a recurso de amparo constitucional.
Calificación del acto lesivo	Declaración de nulidad radical obligatoria más indemnización por daño moral inherente.	Generalmente improcedencia, nulidad parcial de cláusulas o abono de cantidades debidas.

9.2. Deber de Obediencia Ordinario (*Solve et Repete*) vs. Resistencia Legítima (*Ius Resistentiae*)

Parámetro	Principio General (<i>Solve et Repete</i>)	Derecho de Resistencia (<i>Ius Resistentiae</i>)
Conducta exigida al empleado	Cumplir inmediatamente la orden y recurrir a posteriori ante el juzgado.	Desobedecer de forma frontal y abstenerse de realizar la orden.
Presupuesto fáctico de aplicación	Dudas sobre conveniencia técnica, desacuerdo funcional ordinario o disconformidad horaria.	Orden manifiestamente ilícita, delictiva o atentatoria contra la dignidad o salud.
Amparo legal directo	Artículo 5.c y Artículo 20.1 y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores.	Artículo 21 LPRL, Artículos 14 y 15 CE, y doctrina unificada del Tribunal Supremo.
Consecuencia si la orden era lícita	Relación contractual pacífica; resolución judicial diferida sin sanción.	El trabajador incurre en desobediencia grave (art. 54.2.b ET) : despido procedente.
Consecuencia si el juez da la razón	La empresa restituye las condiciones previas o abona compensaciones.	La sanción empresarial se anula; la negativa del empleado fue un acto ajustado a Derecho.

9.3. Pluriempleo Lícito vs. Competencia Desleal (Art. 5.d ET)

Elemento distintivo	Pluriempleo Lícito (Art. 35.1 CE)	Concurrencia Desleal Prohibida (Art. 5.d y 21.1 ET)
Compatibilidad material	Desempeño simultáneo de empleos en sectores o ramas de actividad distintas.	Desempeño simultáneo de actividad en el mismo sector o actividad de la empresa.
Afectación patrimonial	No perjudica a la empresa ni desvía oportunidades económicas de negocio.	Se dirige al mismo mercado o clientela, desviando ingresos potenciales o reales.

Uso de medios de producción	Utiliza herramientas, tiempo y formación ajenos a la empresa principal.	Puede utilizar información reservada, cartera de contactos o logística del empleador.
Tratamiento contractual	Libremente ejercitable sin requerir autorización previa (salvo pacto de exclusividad).	Prohibición legal automática: no exige pacto previo; su violación es causa de despido.
Calificación disciplinaria	Ejercicio de un derecho constitucional amparado por la ley.	Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza (Art. 54.2.d ET).

10. ASPECTOS CLAVE PARA EL EXAMEN

Conceptos que deben memorizarse de forma precisa

- **Doble clasificación de derechos del art. 4 ET:** Derechos laborales básicos (art. 4.1) vs. Derechos derivados del contrato individual (art. 4.2).
- **El triple juicio de proporcionalidad para controles empresariales:** Idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto (STC 66/1995).
- **Causas legítimas del *ius resistendae*:** Delito/ilícito flagrante, riesgo grave e inminente para la salud (art. 21 LPRL), y atentado grave a la dignidad personal.
- **Prohibición imperativa de multas de haber (art. 58.3 ET):** Nulidad de cualquier deducción o sanción económica directa sobre el salario devengado.
- **Plazos de prescripción de faltas disciplinarias (art. 60.2 ET):** Leves (10 días), graves (20 días) y muy graves (60 días); plazo máximo absoluto de 6 meses desde su comisión.
- **Enfermedad como causa de discriminación:** Incorporación expresa en el art. 17.1 ET por la Ley 15/2022 (nulidad automática de despidos por baja médica).

Artículos normativos de obligada cita y dominio

- **Estatuto de los Trabajadores:**
 - **Art. 4:** Catálogo sistemático de derechos laborales básicos e individuales.
 - **Art. 5:** Deberes laborales básicos del trabajador.
 - **Art. 17.1:** Principio de no discriminación y nulidad radical de decisiones lesivas.
 - **Art. 18:** Inviolabilidad de la persona y registro de efectos particulares.
 - **Art. 20:** Poder directivo, de vigilancia y facultades de control del empleador.
 - **Art. 20 bis:** Derechos de los trabajadores en el entorno digital.
 - **Art. 29.3:** Interés del 10% por mora en el pago del salario.
 - **Art. 50.1:** Resolución judicial indemnizada por falta de ocupación o impago de salarios.
 - **Art. 58.3:** Límites legales y prohibición de multas de haber o supresión de descansos.
 - **Art. 60.2:** Prescripción de faltas leves, graves y muy graves.
- **Leyes complementarias:**
 - **Ley 31/1995 (LPRL):** Artículos 14 (protección eficaz), 21 (riesgo inminente) y 29 (obligaciones del trabajador).
 - **Ley 15/2022:** Igualdad de trato y no discriminación por motivos de salud y enfermedad.
 - **Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD):** Artículos 87 (dispositivos digitales), 88 (desconexión) y 89 (videovigilancia).

Errores conceptuales habituales y trampas de examen

- **Confundir la suspensión de empleo y sueldo con una multa de haber:** La suspensión de empleo y sueldo es una sanción perfectamente lícita si está tipificada en convenio colectivo, porque suspende bilateralmente la obligación de trabajar y la de remunerar. Lo que prohíbe el art. 58.3 ET como "multa de haber" es obligar a trabajar y descontar después una cantidad económica como penalización.
- **Crear que el pluriempleo está prohibido por ley: FALSO.** El pluriempleo es plenamente legal y legítimo (art. 35.1 CE). Lo que prohíbe el art. 5.d ET es la **competencia desleal**. El trabajador solo tendrá vetado el pluriempleo si ha suscrito válidamente un pacto expreso de plena dedicación compensado económicamente (art. 21.1 y 21.3 ET).
- **Pensar que el empresario puede instalar cámaras en comedores o vestuarios si avisa previamente: ERROR GRAVE.** El art. 89.2 de la LOPDGDD establece una prohibición absoluta e inderogable: nunca pueden instalarse cámaras en zonas de descanso, comedores, vestuarios o aseos, ni siquiera con el consentimiento de los trabajadores o aviso previo.
- **Asumir que el control médico de la empresa puede dar el alta laboral: FALSO.** Los servicios médicos de la empresa solo pueden verificar el estado de salud a efectos internos. La concesión, prórroga o expedición de altas médicas es competencia exclusiva de los facultativos del Servicio Público de Salud, del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y, en su caso, de las Mutuas Colaboradoras.
- **Considerar que el principio *pro operario* faculta al trabajador para desobedecer cualquier orden que no le guste: ERROR FRECUENTE.** El trabajador está sujeto a la disciplina del *solve et repete*. La desobediencia legítima (*ius resistentiae*) es excepcional y solo procede ante órdenes manifiestamente ilegales, constitutivas de delito o lesivas para su salud e integridad física.

11. RESUMEN SINÓPTICO DEL TEMA

1. **Estructura obligacional:** El contrato de trabajo genera obligaciones interdependientes (sinalagmáticas) y de carácter personalísimo. La subordinación del trabajador convive con la plena vigencia de su dignidad y sus **derechos fundamentales inespecíficos** dentro de la empresa (ciudadanía de la empresa).
2. **Derechos del trabajador (Art. 4 ET):**
 - *Básicos o colectivos* (art. 4.1): Libertad sindical, huelga, negociación colectiva, conflicto colectivo y reunión.
 - *Individuales* (art. 4.2): Ocupación efectiva (su privación voluntaria prolongada permite extinguir el contrato vía art. 50.1.c ET), promoción y formación profesional (art. 23 ET), no discriminación reforzada por la Ley 15/2022 (incluye enfermedad), seguridad y salud (art. 21 LPRL), respeto a la dignidad e intimidad y percepción puntual de salarios (interés por mora del 10%, art. 29.3 ET).
3. **Derechos digitales (Art. 20 bis ET y LOPDGDD):** Regulación del acceso empresarial a dispositivos informáticos bajo información previa (art. 87); prohibición radical de videovigilancia en vestuarios, comedores y aseos (art. 89); transparencia en geolocalización (art. 90); y consagración legal del **derecho a la desconexión digital** (art. 88).
4. **Deberes del trabajador (Art. 5 ET):** Cumplimiento con buena fe y diligencia, respeto a las medidas preventivas, fidelidad y no concurrencia desleal (distinguiéndose del pluriempleo inocuo) y deber de obediencia a las instrucciones patronales.
5. **Obediencia y sus límites:** Rige la regla del *solve et repete* (obedecer y demandar después). Como excepción tasada opera el ***ius resistentiae*** frente a órdenes manifiestamente delictivas, flagrantemente vejatorias o que generen un riesgo grave e inminente para la vida o la salud (art. 21 LPRL).

6. **Poderes empresariales (Arts. 20 y 58 ET):**

- *Vigilancia y control:* Sometido al triple juicio constitucional de idoneidad, necesidad y estricta proporcionalidad.
- *Poder disciplinario:* Exige tipificación de faltas y sanciones en convenio colectivo.
- *Límites inderogables (art. 58.3 ET):* Prohibición absoluta de imponer **multas de haber** o reducciones de vacaciones y descansos.
- *Prescripción de faltas (art. 60.2 ET):* 10 días (leves), 20 días (graves) y 60 días (muy graves) desde que la empresa tuvo conocimiento, con un límite objetivo absoluto de 6 meses desde la comisión del hecho.

12. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN Y PREPARACIÓN DE EXAMEN

Preguntas teóricas y conceptuales

1. **¿Qué diferencia técnica y procesal existe entre un derecho laboral específico y un derecho laboral inespecífico?**
 - *Orientación de respuesta:* Los específicos nacen de la legislación laboral ordinaria para regular la condición contractual del trabajador (vacaciones, salario). Los inespecíficos son derechos fundamentales generales inherentes a la condición de ciudadano (igualdad, intimidad, integridad) que se ejercen en el entorno empresarial; gozan de tutela judicial preferente y sumaria (arts. 177 y ss. LRJS), acceso a recurso de amparo constitucional ante el TC y su lesión acarrea la nulidad radical del acto empresarial con indemnización por daño moral.
2. **Explique en qué consiste el derecho a la ocupación efectiva y qué mecanismos procesales puede accionar el trabajador si la empresa lo priva deliberadamente de tareas.**
 - *Orientación de respuesta:* Es el derecho a recibir tareas reales y acordes al grupo profesional para garantizar el desarrollo profesional y la dignidad personal. Ante su incumplimiento, el empleado puede demandar en juicio exigiendo la reanudación efectiva de funciones o solicitar la extinción judicial indemnizada del contrato vía art. 50.1.c ET (con la misma indemnización legal del despido improcedente más daños y perjuicios).
3. **¿Cuál es el interés de demora legalmente fijado por el retraso en el pago del salario conforme al artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores?**
 - *Orientación de respuesta:* El interés fijado de manera objetiva y tasada en la ley es de un **10% anual** sobre el importe devengado y no satisfecho a tiempo.
4. **¿Qué requisitos formales exige el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores para realizar un registro lícito sobre la persona o la taquilla de un trabajador?**
 - *Orientación de respuesta:* Debe ser necesario para la protección del patrimonio empresarial o de otros empleados; realizarse en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral; guardar la consideración máxima a la intimidad y dignidad del trabajador; y contar preceptivamente con la presencia de un representante legal de los trabajadores o, en su defecto, de otro trabajador del centro.

Preguntas de desarrollo y relación

5. **Desarrolle los límites constitucionales y legales a la instalación de cámaras de videovigilancia en los centros de trabajo tras la jurisprudencia de la Gran Sala del TEDH (*López Ribalda II*) y el art. 89 de la LOPDGDD.**
 - *Orientación de respuesta:* Analizar la exigencia general de información previa y transparente mediante carteles visibles y comunicación formal a la RLT. Desarrollar la excepción de control temporal ante sospechas fundadas y graves de ilícitos penales. Destacar la prohibición legal absoluta de instalar cámaras en vestuarios, aseos, comedores o áreas de descanso, y la superación del triple juicio de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y estricta proporcionalidad).
6. **Analice la regla de obediencia *solve et repete* y desarrolle los presupuestos taxativos en los que el ordenamiento jurídico reconoce el ejercicio legítimo del *ius resistentiae*.**
 - *Orientación de respuesta:* Explicar la regla de subordinación ordinaria (obedecer primero y accionar después en vía judicial para mantener el orden interno). Detallar las excepciones en las que la desobediencia es lícita: órdenes constitutivas de delito o ilícito administrativo flagrante, mandatos manifiestamente vejatorios para la dignidad personal, e instrucciones que entrañen un riesgo grave e inminente para la vida o la salud física del trabajador o de terceros (art. 21 LPRL).
7. **Examine la delimitación entre el pluriempleo lícito y la prohibición de concurrencia desleal del artículo 5.d del Estatuto de los Trabajadores.**
 - *Orientación de respuesta:* Fundamentar el pluriempleo en la libertad de trabajo consagrada en el art. 35 CE (plena licitud de simultanear actividades por cuenta ajena o propia en sectores diferenciados). Contrastar con las notas constitutivas de la competencia desleal: misma actividad material, desvío o captación de la misma cartera de clientes, utilización de información confidencial de la empresa y lesión del principio general de buena fe contractual del art. 54.2.d ET.

Preguntas de respuesta corta

8. **¿Puede el empresario imponer una sanción disciplinaria consistente en la pérdida de 5 días de vacaciones anuales al trabajador que comete una falta grave?**
 - *Respuesta:* No. El art. 58.3 ET prohíbe taxativamente imponer sanciones que consistan en la reducción de vacaciones o minoración de los derechos al descanso.
9. **¿A los cuántos días prescribe una falta leve cometida por un trabajador desde que el empleador tiene constancia formal de su acaecimiento?**
 - *Respuesta:* A los diez días (art. 60.2 ET).
10. **¿Cuál es el plazo máximo objetivo de prescripción absoluta de las faltas laborales, con independencia de cuándo la empresa haya tenido conocimiento de ellas?**
 - *Respuesta:* Seis meses desde la fecha de su comisión (art. 60.2 ET).
11. **¿Qué norma estatal incorporó de manera expresa la "enfermedad o condición de salud" como causa protegida frente a la discriminación laboral en el artículo 17.1 del ET?**
 - *Respuesta:* La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
12. **¿Puede un trabajador negarse a recibir o contestar correos electrónicos de su empresa a las 22:00 horas si su jornada finalizó a las 18:00 horas?**
 - *Respuesta:* Sí. Tiene pleno derecho amparado por el derecho a la desconexión digital regulado en el art. 20 bis ET y el art. 88 de la LOPDGDD.

Casos prácticos breves

13. Caso Práctico 1:

Enunciado: La empresa "Textil Moderna S.A." detecta que una trabajadora de administración ha llegado tarde 45 minutos durante tres días en el mismo mes. La dirección le entrega una comunicación escrita imponiéndole una sanción disciplinaria que reza textualmente: "*Por la presente se le sanciona con la pérdida de 120 euros de su nómina del presente mes en concepto de multa disciplinaria*". ¿Es válida la sanción impuesta?

- *Orientación de respuesta:* **Es radicalmente nula.** El artículo 58.3 del Estatuto de los Trabajadores prohíbe de forma absoluta las denominadas **multas de haber** (sanciones económicas consistentes en la privación de dinero devengado). La empresa puede suspender de empleo y sueldo o amonestar, pero nunca descontar una penalización pecuniaria sobre el salario por trabajo ya efectuado.

14. Caso Práctico 2:

Enunciado: El encargado de una obra civil ordena a un peón de la construcción subirse a un andamio situado a 8 metros de altura que carece de barandillas perimetrales de seguridad y sin suministrarle arnés de sujeción antivuelco. El operario se niega formalmente a subir hasta que el andamio sea homologado y asegurado. La empresa le notifica el despido disciplinario por insubordinación grave. Valore la calificación jurídica del despido.

- *Orientación de respuesta:* El despido será calificado judicialmente como **nulo de pleno derecho** por vulneración del derecho fundamental a la integridad física (art. 15 CE) y la garantía de indemnidad. El trabajador ejerció de manera legítima su **derecho de resistencia (*ius resistentiae*)** y la facultad legal de interrumpir la actividad ante la concurrencia de un riesgo grave e inminente para su vida o salud establecida en el artículo 21 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

15. Caso Práctico 3:

Enunciado: Una compañía aseguradora monitoriza de manera encubierta y continuada el ordenador portátil entregado a un agente de seguros, revisando durante tres meses todos los chats privados mantenidos en su cuenta personal de WhatsApp Web abierta en el navegador. La empresa no había aprobado ningún protocolo de uso informático ni había informado al trabajador sobre la posibilidad de fiscalizar los dispositivos. Con base en conversaciones privadas sobre opiniones políticas, la empresa lo despide disciplinariamente. Dictamine sobre la licitud de la prueba y del despido.

- *Orientación de respuesta:* La prueba ha sido obtenida con **violación flagrante del derecho fundamental a la intimidad y al secreto de las comunicaciones (art. 18.1 y 18.3 CE; art. 87 LOPDGDD y doctrina TEDH Caso *Bărbulescu II*)**, al no haber mediado advertencia previa sobre la posibilidad de fiscalización ni sobre los límites de uso de los dispositivos. La prueba debe ser inadmitida de plano en juicio (art. 90.2 LRJS) y el despido debe declararse **nulo de pleno derecho** por vulneración de derechos fundamentales (discriminación ideológica e intimidad), con condena a readmisión y pago de indemnización accesoria por daños morales.

13. FUENTES Y REFERENCIAS NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIALES

Fuentes normativas estatales

- **Constitución Española de 1978:** Artículos 14, 15, 16, 18, 20, 24, 28, 35, 37, 38 y 53.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre:** Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) (*BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015*). Especialmente artículos 4, 5, 17, 18, 20, 20 bis, 21, 23, 29, 39, 50, 54, 55, 58 y 60.
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre:** De Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) (*BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995*). Artículos 14, 21 y 29.
- **Ley 15/2022, de 12 de julio:** Integral para la igualdad de trato y la no discriminación (*BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022*). Artículos 2, 9 y 26.
- **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre:** De Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) (*BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2018*). Artículos 87 a 91.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:** Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (*BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007*). Artículos 48 y 62.
- **Ley 36/2011, de 10 de octubre:** Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) (*BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011*). Artículos 90.2 y 177 a 184.
- **Código Civil español de 1889:** Artículos 7.1, 1101 y 1258 (principio general de buena fe contractual).

Fuentes internacionales y supranacionales

- **Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH):** Artículo 8 (derecho a la vida privada y a la correspondencia).
- **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE):** Artículo 153 (política social y condiciones de trabajo).
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE):** Artículos 7 (vida privada), 8 (protección de datos), 21 (no discriminación) y 31 (condiciones de trabajo justas y equitativas).
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT):**
 - Convenio nº 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación (1958).
 - Convenio nº 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981).
 - Convenio nº 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019).

Jurisprudencia seleccionada

- **Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH):**
 - **STEDH (Gran Sala) de 5 de septiembre de 2017 (Caso Bărbulescu II c. Rumanía, Asunto 61496/08):** Pautas obligatorias sobre la fiscalización empresarial de correos electrónicos y mensajería corporativa.
 - **STEDH (Gran Sala) de 17 de octubre de 2019 (Caso López Ribalda II c. España, Asuntos 1874/13 y 8567/13):** Proporcionalidad y límites de la videovigilancia encubierta ante sospechas graves de ilícitos penales.
- **Tribunal Constitucional:**
 - **STC 88/1985, de 19 de julio:** Doctrina básica sobre la ciudadanía en la empresa y vigencia de los derechos fundamentales del trabajador.
 - **STC 66/1995, de 8 de mayo:** Configuración del triple juicio de proporcionalidad frente a medidas de control empresarial.
 - **STC 119/2022, de 29 de septiembre:** Exigencias constitucionales y de protección de datos en el uso de cámaras de videovigilancia laboral.

- **Tribunal Supremo (Sala 4ª de lo Social):**
 - **STS (Pleno) de 8 de febrero de 2018 (Rec. 1121/2015):** Asunción de la doctrina *Bărbulescu* sobre control de equipos informáticos bajo deber de información previa.
 - **STS de 12 de noviembre de 2020 (Rec. 3088/2018):** Privación deliberada de tareas como vulneración del derecho a la ocupación efectiva y causa resolutoria del art. 50.1.c ET.
 - **STS de 18 de febrero de 2014 (Rec. 1851/2013):** Delimitación sustantiva y licitud del *ius resistentiae* frente a órdenes con riesgo para la salud física del trabajador.

