

TEMA 24

EL DERECHO DEL TRABAJO. CONCEPTO, FINES Y CONTENIDO. SUS FUENTES. CRITERIOS DE APLICACIÓN: EL PRINCIPIO DE JERARQUÍA NORMATIVA. CONFLICTO ENTRE NORMAS LABORALES ESTATALES O PACTADAS. EL PRINCIPIO DE LA NORMA MÁS FAVORABLE. DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES

1. EL DERECHO DEL TRABAJO. CONCEPTO, FINES Y CONTENIDO. SUS FUENTES

El derecho del trabajo es el conjunto de normas que regulan la relación entre empresarios/as y las personas trabajadoras. Este conjunto de leyes aborda aspectos fundamentales de la relación laboral.

El Derecho del Trabajo es un sector del ordenamiento jurídico que se ocupa de la regulación del fenómeno humano del trabajo, después de haber alcanzado éste un grado de complejidad que convierte su organización en un asunto de prioridad social y política.

El proceso histórico de la sujeción del trabajo al Derecho responde, antes que a un propósito de buena ordenación productiva, a una exigencia de dignificación de las condiciones de vida y trabajo de una capa mayoritaria de la población, la formada por las personas trabajadoras asalariadas.

La expresión “Derecho Social” con que inicialmente fue conocido el Derecho del Trabajo no puede rechazarse sin más como un puro pleonismo, su utilización tuvo, por el contrario, la virtud de poner adecuado énfasis en las diferencias de las leyes laborales frente al sentido tradicional de los códigos de derecho privado.

El Derecho del Trabajo sería “social” en contraposición al Derecho individualista de los Códigos del siglo XIX.

Esta naturaleza del Derecho llamado a enfrentarse con el ordenamiento tradicional de Derecho contra corriente explica las muchas singularidades que el Derecho del Trabajo ofrece.

¿Por qué existe el Derecho del Trabajo y qué sistema de valores e intereses pretende realizar?

Un factor histórico determinante en la aparición del Derecho del Trabajo fue el movimiento obrero a cuya acción amenazadora respondió el poder público con medidas de reacción.

El 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 (ET), en su artículo 3, relativo a las fuentes de la relación laboral, establece que:

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:
 - a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
 - b) Por los convenios colectivos.
 - c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
 - d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.
2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.

3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.
4. Los usos y costumbres solo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.
5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

2. CRITERIOS DE APLICACIÓN: EL PRINCIPIO DE JERARQUÍA NORMATIVA. CONFLICTO ENTRE NORMAS LABORALES ESTATALES O PACTADAS

Un postulado básico de la seguridad jurídica es la fijación de una graduación o “jerarquía normativa” que actualmente garantiza la Constitución en su artículo 9.3 y sobre el cual se insiste en el artículo 3 ET.

El artículo 9.3 CE establece que la Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

Tal jerarquización de normas, que es al tiempo una ordenación jerárquica de los poderes sociales de los que emanan aparece en sus líneas generales con suficiente claridad en nuestro Derecho.

Consecuencia obligada de esta ordenación jerárquica es el sometimiento de las normas inferiores a las superiores, sometimiento que se traduce en la nulidad de las normas que contradiga lo dispuesto en otra superior.

En tal sentido, el artículo 1.2 del Código Civil (CC) establece que “carecerán de validez las disposiciones que contradigan otra de rango superior”.

La norma superior ejerce una función controladora sobre la inferior. La efectividad de la primacía de la norma superior se asegura por diversas vías. El recurso de inconstitucionalidad garantiza el sometimiento de las leyes a la Constitución, del mismo modo que la potestad reglamentaria y la legalidad de la actuación administrativa son controladas por los Tribunales. En ese sentido el artículo 106.1 CE establece que “los Tribunales controlan la potestad reglamentaria y la legalidad de la actuación administrativa, así como el sometimiento de ésta a los fines que la justifican”.

La jurisdicción social ejerce el control de legalidad de los convenios colectivos, tal y como se recoge en el artículo 90.5 ET: “Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social”.

Todo ello, con independencia de la prohibición genérica que pesa sobre los jueces y tribunales de aplicar disposiciones contrarias a la Constitución, a la Ley o al principio de jerarquía normativa tal y como se recoge en el artículo 6 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y de la posibilidad de que los órganos judiciales planteen ante el Tribunal Constitucional la cuestión de inconstitucionalidad de una ley aplicable al caso de que aquellos estuvieran conociendo.

En ese sentido resaltar que el artículo 163 CE establece que “cuando un órgano judicial considere, en algún proceso, que una norma con rango de ley, aplicable al caso, de cuya validez dependa el fallo, pueda ser contraria a la Constitución, planteará la cuestión ante el Tribunal Constitucional en los supuestos, en la forma y con los efectos que establezca la ley, que en ningún caso serán suspensivos”.

En el ámbito del ordenamiento laboral, las normas jurídicas deben ser clasificadas en 2 grandes grupos:

- Normas comunes, que son aquellas que disciplinan relaciones laborales pero que no presentan especialidad alguna frente a las demás normas jurídicas que integran el ordenamiento jurídico, tanto en su producción como en su eficacia. Son normas comunes las leyes, los reglamentos y las disposiciones administrativas.
- Normas especiales, que se diferencian de las anteriores en que, de una parte, afectan normalmente a un ámbito profesional determinado (enseñanza, minería...) y de otra parte revisten una especial especificidad respecto a su régimen de producción (trabajadores y empleadores conjuntamente) y a su forma normativa (convenios colectivos). Son normas especiales los convenios colectivos.

De todo lo anterior, se deduce que en el ámbito del ordenamiento laboral coexisten junto a los poderes normativos estatales (normas comunes) otro tipo de fuerzas sociales que aparecen dotadas de capacidad normativa (normas especiales) y cuyos mandatos se manifiestan al exterior de forma singular y diferenciada (convenios colectivos).

Esto conduce al interrogante de cuál es la naturaleza y carácter de ese poder normativo extraestatal o de otra forma, la cuestión de la pluralidad de ordenamientos jurídicos.

La mayoría de la doctrina ha mantenido hasta épocas recientes que el poder normativo pertenece originariamente al Estado (poder normativo de primer grado) aunque en determinadas circunstancias y condiciones, cabe que este reconozca a ciertos grupos sociales la facultad de crear normas con el alcance y conforme a los procedimientos establecidos por el poder originario que los reconoce y autoriza (poder normativo de segundo grado).

La Constitución española sitúa el poder normativo de los grupos sociales, a través de la negociación colectiva reconocida en el artículo 37, al mismo nivel, en cuanto a su origen que el otorgado al Estado, a través de la potestad legislativa y reglamentaria en los artículos 87.1 y 97.

El artículo 37.1 CE establece que “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.

El artículo 87.1 CE establece que “La iniciativa legislativa corresponde al Gobierno, al Congreso y al Senado, de acuerdo con la Constitución y los Reglamentos de las Cámaras”.

Y el artículo 97 CE establece que “El Gobierno dirige la política interior y exterior, la Administración civil y militar y la defensa del Estado. Ejerce la función ejecutiva y la potestad reglamentaria de acuerdo con la Constitución y las leyes”.

Si se tiene en cuenta que en un Estado de Derecho el poder normativo originario o de primer grado del Estado deriva del hecho de ser reconocido, otorgado y regulado por la propia Constitución, a tenor de lo recogido en el mencionado artículo 37.1 CE necesariamente habrá de afirmar que:

- La fuerza vinculante de los convenios desciende directamente de la Constitución Española.
- La negociación colectiva, entendida como un proceso o actividad de los sujetos colectivos, es directamente reconocida por la Constitución.

Por tanto, si el poder normativo de los sujetos colectivos deriva de la misma fuente de la que surge, legítimamente, el poder normativo de los órganos estatales debe concluirse que en nuestro ordenamiento jurídico las normas especiales del Derecho del Trabajo nacen de un poder normativo tan de primer grado como las normas comunes.

Todo ello, no significa que se altere el principio de jerarquía normativa, ni tampoco que el ordenamiento jurídico sindical se halle desconectado del ordenamiento jurídico estatal.

En primer lugar, no debe olvidarse que la pluralidad de ordenamientos en nuestro país deriva directamente de la Constitución Española, norma común a todos ellos.

En segundo lugar, y en la medida en que la jerarquía normativa remite a una jerarquía de poderes tampoco cabe omitir que esa situación de distribución de poder y de preeminencia relativa se proyecta también sobre el pluralismo jurídico, ordenando los diversos ordenamientos piramidalmente.

Por eso, cuando el artículo 3.1 ET ordena las fuentes de la relación de trabajo o cuando el artículo 3.3 ET señala que los convenios deberán respetar los mínimos de Derecho necesario estatalmente establecidos, no hace sino escalonar ordenamientos diversos y confirmar la preeminencia del Estado.

3. EL PRINCIPIO DE LA NORMA MÁS FAVORABLE

El principio de norma más favorable se ha formulado para la aplicación preferencial de normas en conflicto, lo que exige, por un lado, la concurrencia de diversas normas laborales que regulen una misma situación o relaciones jurídicas y, por otro lado, que la selección de la norma que se aplique se realice en favor de aquella más favorable al trabajador.

El principio de norma más favorable, expresamente reconocido en el 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, únicamente podrá actuar en supuestos de concurrencia entre normas estatales y normas pactadas.

En ese sentido se pronuncia el artículo 3.3 ET que establece que los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

Ahora bien, este tipo de conflicto no puede producirse entre normas, por ejemplo, el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio del metal de Asturias, sino entre aspectos concretos, por ejemplo, salario, horas extraordinarias..., de cada una de las normas, por tanto, no cabe optar entre una norma u otra en su totalidad, sino que, se seleccionará los aspectos más favorables para las personas trabajadoras de cada una de las normas en caso de que se produjere en mencionado conflicto.

4. DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES

En cuanto persona, la persona trabajadora dependiente es titular de un haz de derechos fundamentales reconocidos en la Constitución basados en el valor de la dignidad de la persona, el artículo 10.1 CE establece que “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 de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”, cabe destacar entre otros los siguientes:

- Derecho a la igualdad y no discriminación, previsto en el artículo 14 CE “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- Derecho a la vida y a la integridad física, previsto en el artículo 15 CE “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra”, derechos conectados con el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.
- Derecho al honor y a la intimidad previsto en el artículo 18 CE “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.

Tales derechos se mantienen en el ámbito del contrato de trabajo, sin perjuicio de determinadas adaptaciones que procuran equilibrar los intereses del trabajador y el empresario, como afirma el Tribunal Constitucional en su sentencia 120/1983 “la existencia de una relación laboral condiciona...el ejercicio del derecho (fundamental)”.

Derechos de los trabajadores

El artículo 4 ET, relativo a los derechos laborales, establece que:

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:
 - a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
 - b) Libre sindicación.
 - c) Negociación colectiva.
 - d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
 - e) Huelga.
 - f) Reunión.
 - g) Información, consulta y participación en la empresa.
2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
 - a) A la ocupación efectiva.
 - b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
 - c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
 - d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
 - e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
 - f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

A continuación, pasamos a analizar cada uno de ellos:

- A la ocupación efectiva

La persona trabajadora está obligada al cumplimiento de su prestación laboral, pero también tiene derecho a que el empresario/a no obstaculice, ni impida tal cumplimiento. El empresario/a no se libera de su débito por el hecho de pagar el salario convenido, además está obligado a cuidar que el trabajo se preste de modo efectivo.

La persona trabajadora a la que no se le dé ocupación efectiva podrá optar entre solicitar al Juzgado competente que condene al empresario/a a dárselo o bien, resolver el contrato con derecho de indemnización, de acuerdo con lo previsto en el artículo 50.1 c ET “Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados”.

- A la promoción y formación profesional en el trabajo

Este derecho se concreta en el artículo 23 ET que establece que:

1. El trabajador tendrá derecho:
 - a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
 - b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
 - c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
 - d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.
2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.
3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

El artículo 24 ET establece que:

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

El artículo 25.1 ET establece que “El trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual”.

- A no ser discriminado

Además de lo previsto en el artículo 4.2 c) ET, hay que resaltar el artículo 17.1 ET, que establece que “Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dedica el Título IV al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales

Este derecho se concreta en la regulación contenida en el artículo 19.1 ET que establece que “El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

Además, el artículo 19.4 ET establece que “El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta,

como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación”.

Este derecho viene desarrollado en los artículos 14 y siguientes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad

El artículo 18 ET establece que “Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible”.

Por su parte, el artículo 20.3 ET establece 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, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”.

El artículo 20 bis ET establece que “Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida

El artículo 29.1 ET establece que “La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes”.

Deberes de los trabajadores

El artículo 5 ET establece que los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

A continuación, pasamos a analizar cada uno de ellos:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia

El deber de diligencia es un elemento esencial de la prestación laboral. Podemos definir la diligencia como la aplicación de la voluntad a la realización del trabajo para obtener un rendimiento normal.

La determinación o cuantificación del deber de diligencia corresponde a las disposiciones legales, convenios colectivos, órdenes e instrucciones del empresario, el contrato de trabajo y los usos y costumbres.

Además, hay que tener en cuenta que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 54.2 e) ET, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado es causa de despido disciplinario.

El deber de buena fe da lugar a una serie de deberes accesorios, como la no concurrencia desleal al empresario o abstenerse de divulgar secretos entre otros.

Por su parte el artículo 54.2 d) ET recoge la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo como causa de despido disciplinario.

- Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten

El artículo 19.2 ET establece que “El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo”.

En ese mismo sentido se pronuncia el artículo 29 LPRL que establece que:

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:
 - 1.º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
 - 2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
 - 3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
 - 4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
 - 5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

- 6.º Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas

El artículo 20.1 ET establece que “El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue”.

El artículo 54.2 b) ET recoge como causa de despido disciplinario “La indisciplina o desobediencia en el trabajo”.

- No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley

El artículo 21 ET establece que:

1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.
2. El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, solo será válido si concurren los requisitos siguientes:
 - a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello.
 - b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.
3. En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación.
4. Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

- Contribuir a la mejora de la productividad

No tiene una regulación específica en el Estatuto de los Trabajadores.