

## LÍMITES DE SUBORDINACIÓN DEL EMPLEADO AL EMPLEADOR Y AUTOCRACIA LABORAL

LIMITS OF SUBORDINATION OF THE EMPLOYEE TO THE EMPLOYER AND LABOUR AUTOCRACY

---

### **Dan Țop**

*Professor, Doctor en Derecho*

*Universidad Valahia de Târgoviște, Romania*

[dan.top@valahia.ro](mailto:dan.top@valahia.ro) [ORCID 0000-0002-1695-9967](https://orcid.org/0000-0002-1695-9967)

### **Nicoleta Enache**

*Lector universitario*

*Universidad Valahia de Târgoviște, Romania*

*Estudiante de doctorado en UNED-Madrid-España*

[ORCID 0000-0002-4591-9905](https://orcid.org/0000-0002-4591-9905)

*Recepción de trabajo: 5-02-2021 - Aceptación: 23-03-2021*

## RESUMEN

La relación laboral (relación) se caracteriza por una forma específica de subordinación del trabajador, que determina el llamado "gobierno privado", caracterizado por el ejercicio de un control arbitrario sobre el trabajador y el poder de dominación que tiene el empleador sobre la vida del trabajador. fuera del horario laboral. Esta tendencia se aprecia como manifestación de la autocracia laboral. El estado y sus estructuras especializadas deben tener un grado mucho mayor de participación, facilitando un diálogo a través del cual los empleados puedan realmente tener voz en la organización del trabajo.

**PALABRAS CLAVE:** relación laboral, autocracia laboral, subordinación del empleado, organización del trabajo.

## ABSTRACT

The employment relationship (relationship) is characterized by a specific way of subordinating the employee, which determines the so-called "private government", characterized by the exercise of arbitrary control over the employee and the power of domination that the employer has over the employee's life. outside working hours. Such a trend is appreciated as the manifestation of labor autocracy. The state and its specialized structures must have a much higher degree of involvement, facilitating a dialogue through which employees can actually have a say in the organization of work.

**KEYWORDS:** relationship, labor autocracy, subordination of the employee, work organization.

## LÍMITES DE SUBORDINACIÓN DEL EMPLEADO AL EMPLEADOR Y AUTOCRACIA LABORAL

Las relaciones de autoridad propias del lugar de trabajo se manifiestan por el llamado “gobierno privado”<sup>1</sup> caracterizado por relaciones de subordinación entre empleado y empleador, el ejercicio de control arbitrario sobre el empleado y las decisiones se toman sin tener en cuenta el interés del empleado. De hecho, el término “gobierno privado” no es nuevo, ya que se utilizó en el siglo XVIII, en la época de Adam Smith y Thomas Paine.

La relación laboral (relación) se caracteriza por una forma específica de subordinar al empleado, dentro del equipo de trabajo y en la estructura organizativa del empleador, a él.

Reguladas por diversos actos normativos, asumidos por el contrato individual y, en su caso, colectivo laboral, las relaciones sociolaborales se convierten en relaciones laborales jurídicas, cuya especificidad esencial consiste en la subordinación, en el derecho, de un individuo / grupo de individuos a una unidad socioeconómica, con una estructura organizativa definida y una jerarquía funcional aceptada<sup>2</sup>.

El rasgo “propio, fundamental, característico y determinante de la relación laboral está constituido por la relación de subordinación, existente entre los sujetos de esta relación”<sup>3</sup>.

Inicialmente, las partes de la relación laboral legal están en igualdad de condiciones, luego<sup>4</sup> el empleado se subordina al empleador y se somete a la disciplina laboral impuesta por el empleador.

También se dijo que “la relación laboral es una relación jurídica en la que las partes no son iguales. El empleado está subordinado a su empleador en el ejercicio de las funciones propias del cargo desempeñado y está obligado a cumplir las órdenes de trabajo y quedando sujeto a las prerrogativas de dirección, control y sanción propias del empleador en la relación jurídica de subordinación, en estas condiciones, a las normas del derecho común (derecho civil). fueron suficientes para regular la relación laboral”<sup>5</sup>.

Se mencionó que la subordinación “constituye, en el orden de las relaciones laborales, un requisito objetivo que viene determinado por la necesidad del cumplimiento normal, eficiente y oportuno de las obligaciones de servicio, en cumplimiento de las normas de disciplina laboral”<sup>6</sup>.

1 Anderson E., *Private Government: How Employers Rules Our Lives and Why We Don't Talk about It*, Princeton University Press, 2017.

2 Segneanu A., *Răspunderea penală în dreptul muncii. Legislația penală cu aplicare în sfera dreptului muncii*. Revista română de dreptul muncii, nr. 4/2020, p. 54.

3 Țiclea A., Georgescu L., *Dreptul muncii*, Ed Universal Juridic, București, 2019, p. 13.

4 Țop D., *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Mustang, București, 2018, p. 18.

5 Dima L., *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed CHBeck, București, 2017, p. 6.

6 Ștefănescu I.T., *Trăsăturile specifice esențiale ale contractului individual de muncă și autonomia dreptului muncii*, Revista română de dreptul muncii, nr. 4/2018, p. 28.

## LÍMITES DE SUBORDINACIÓN DEL EMPLEADO AL EMPLEADOR Y AUTOCRACIA LABORAL

Tal subordinación del empleado a veces da lugar a un control arbitrario que puede resultar del poder de dominación que el empleador tiene sobre la vida del empleado fuera del horario de trabajo. Son muchos los casos en los que las opiniones de los empleados expresadas en redes sociales (ajenas al puesto) han tenido graves repercusiones en ellos, incluida la pérdida del empleo<sup>7</sup>.

Sin embargo, la subordinación específica de la relación de derecho laboral (especies de relaciones de derecho privado) no se asemeja<sup>8</sup> a la que caracteriza la relación de derecho administrativo (especies de relaciones de derecho público), ya que esta última deriva de la calidad de uno de los sujetos, como portador de autoridad pública.

En las relaciones laborales, la persona que realiza la actividad se encuentra en desventaja debido a la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra, la mayor parte del tiempo, hacia el empleador. Por tanto, la relación laboral se denominó “relación jurídica con déficit democrático”, déficit que la ley buscaría corregir<sup>9</sup>.

La consecuencia de la subordinación, en cuanto al objeto y contenido de la relación laboral legal, es que el empleador determina el horario y lugar de empleo de su personal, teniendo el derecho de darle información general o detallada sobre las modalidades de realización de las tareas de servicio<sup>10</sup>.

El derecho laboral se refiere únicamente al trabajo subordinado o dependiente, caracterizado por una serie de criterios, inicialmente determinados doctrinalmente<sup>11</sup>: primero, la existencia de subordinación o el hecho de que el empleado (el ejecutante) esté sujeto a las normas disciplinarias del empleador (beneficiario del trabajo) y realiza su actividad bajo su supervisión, en el lugar de trabajo indicado y en cumplimiento del horario de trabajo. El trabajo debe ser realizado personalmente por el empleado, quien no puede sustituir a otras personas en la ejecución del contrato.

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea<sup>12</sup> en el artículo 45 (antiguo artículo 39) establece que el trabajador subordinado en el sentido de este artículo y en relación a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, es un trabajador que realiza una actividad real y efectiva<sup>13</sup>.

La subordinación, elemento definitorio para determinar la existencia de un contrato de trabajo individual y la aplicación del régimen legal correspondiente, se encuentra, además del derecho ru-

7 Goia C., *Autocrația din cadrul relațiilor de muncă*, [www.juridice.ro](http://www.juridice.ro), consultado el 17 de diciembre de 2019.

8 Genoiu I., *Raportul juridic*, Ed. All Beck, București, 2007, p.49-50.

9 Dimitriu R., *Perspective privind obiectul dreptului muncii și delimitarea acestuia de alte ramuri de drept*, *Dreptul* nr. 3/2014, p. 105.

10 Țiclea A., *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă – Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, București, 2018, p. 10.

11 Roșioru F., *Trăsăturile definitorii ale contractului individual de muncă*, *SUBB Iurisprudentia* nr. 4/2016, p. 27.

12 Publicada en el *Diario Oficial* n° 115 de 09/05/2008 p. 0065 – 0066.

13 Sentencia del Tribunal de Justicia de 21 de junio de 1988, - Sylvie Lair contra Universitaet Hannover. Asunto 39/86. ECLI:EU:C:1988:322.

mano, al menos en Francia, Italia, España, Portugal, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Grecia y Luxemburgo<sup>14</sup>.

En el derecho francés, la subordinación es más que un simple criterio del contrato de trabajo individual, siendo su “alma”<sup>15</sup>, el elemento constante, decisivo y flexible que indica la existencia de una relación laboral subordinada<sup>16</sup>. Los aspectos fácticos - indicios de subordinación se han establecido jurisprudencialmente, porque el contrato de trabajo individual no se beneficia de una definición legal.

En el derecho portugués, la subordinación es un elemento personal, subjetivo, íntimo relacionado con quien realiza el trabajo y está sujeto a las prerrogativas organizativas, normativas y de control de otra persona<sup>17</sup>. Otro criterio utilizado está relacionado con el hecho de que el beneficiario de la autoridad, el empleador es quien proporciona la base material, las herramientas necesarias para el desempeño del trabajo por parte de los empleados, asumiendo el riesgo de la actividad realizada. Este criterio se utiliza en particular en el Common Law, en una de las “pruebas” que utiliza el juez nacional para verificar la existencia de una relación laboral dependiente y la condición de empleado (la prueba de la “realidad económica”).

En el Reino Unido, la jurisprudencia ha ampliado los “tests” (criterios) utilizados para tal fin, utilizando ahora el test de control, integración, realidad económica y reciprocidad de obligaciones<sup>18</sup>. La simple subordinación (administrativa, por ejemplo) no es suficiente en algunos países europeos, combinándose este criterio con el hecho de que la persona que realiza el trabajo se integra y pasa a formar parte de un grupo de empleados dentro del empleador. Este es particularmente el caso de Italia, la existencia de la relación de subordinación implica la verificación de la especificidad de la actividad del trabajador en relación con el objeto de actividad del empleador y el grado de concordancia entre el desempeño del trabajador y las necesidades de la empresa<sup>19</sup>. Como elemento común, por el trabajo realizado, con carácter sucesivo, el empleado tiene derecho al pago (periódicamente) de un salario.

Se consideró<sup>20</sup> que la definición más completa de empleado la proporciona el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, que representa a la persona que se compromete a trabajar, a cambio de una remuneración, en nombre y en beneficio de otra persona, en el marco organizativo y bajo la

14 Nogler L, *The concept of «subordination» in European and comparative law*, Quaderni del Dipartimento, Università degli Studi di Trento, 2009, p. 21-49; Marimpietri I, *Il lavoro subordinato*, in Antonio Vallebona (a cura di), *I contratti di lavoro*, Tomo primo, Utet, Torino, 2009, p. 25.

15 Favenc-Henry Fr., Verkindt P.-Y., *Droit du travail*, L.G.D.J., Paris, 2011, p. 392

16 Mazeaud A., *Droit du travail*, Ed. Montchrestien, Paris, 2004, p. 273.

17 Rosário Palma Ramalho M, *Direito do trabalho*, Parte I, 2a ed., Almedina, Coimbra, 2009, p. 23-24.

18 Daly B, Doherty M, *Principles of Irish Employment Law*, Clarus Press, Dublin, 2010, p. 44 – 45.

19 Mazzotta O., *Diritto del lavoro*, Ed. Giuffrè, Milano, 2005, p. 48 – 49.

20 Roșioru F, *Trăsăturile definitorii ale contractului individual de muncă*, art, cit, p. 28.

dirección de otra persona o entidad, denominada el empleador<sup>21</sup>. Los cinco elementos definatorios del contrato de trabajo individual serían: que el trabajo sea realizado por la persona que lo realiza (voluntariedad), a nombre y en beneficio de otra persona (ajenidad), que el trabajo se realice personalmente (personalidad) y sea remunerado (remunerabilidad). ), el empleado está subordinado (dependiente) a su empleador.

Se señaló que “la existencia de la subordinación jurídica del empleado produce efectos profundamente específicos, inexistentes en el caso de cualquier relación jurídica civil que implique, en su ejecución, el desempeño del trabajo. Entonces:

- por regla general, el empleado está integrado en un equipo, caracterizado por una determinada estructura organizativa (establecida por la organización y el reglamento de funcionamiento), en una jerarquía funcional preestablecida;
- el empleador tiene un poder legal complejo de dirección, organización y control; establece el lugar de trabajo y el horario de trabajo del empleado y tiene derecho a darle órdenes de trabajo obligatorias;
- el empleado no realiza su actividad de forma autónoma, como en una relación jurídica civil, está obligado a cumplir con las opciones del empleador, sin poder negarse a realizar sus funciones o las instrucciones del empleador con respecto a la ejecución del trabajo, aunque ser inapropiado;
- una de las partes —el empleador— tiene potestad disciplinaria como consecuencia, en caso de incumplimiento, por parte del empleado, de las obligaciones de servicio. puede sancionarle disciplinariamente, según las normas relacionadas.

Es la única categoría de relación jurídica en la que una parte puede sancionar a la otra, de manera específica o disciplinaria, en caso de incumplimiento culposo de sus obligaciones;

- la existencia de relaciones laborales legales individuales puede ser la base del nacimiento - mediante la celebración de convenios colectivos de trabajo o relaciones laborales colectivas legales;
- el régimen legal para la terminación unilateral del contrato de trabajo individual (e, implícitamente, para la terminación de la relación laboral legal) es sustancialmente diferente de las regulaciones del Código Civil sobre la terminación de los contratos civiles; El empleador podrá rescindir el contrato sólo en los casos, los límites son las condiciones que establece la ley, y el empleado podrá rescindir el contrato en cualquier momento, en cualquier caso, por renuncia, sin obligación de motivarlo.

---

21 Montoya Melgar A., *Derecho del trabajo*, 24ª ed., Ed. Technos, Madrid, 2004, p. 35-39.

Sin embargo, en el caso de contratos civiles, ambas partes pueden rescindir el contrato simétrico, en condiciones totalmente iguales;

- se particularizan las relaciones laborales jurídicas y por ello como ex lege una de las partes —el empleado— se beneficia de una protección adicional específica, inexistente en el caso de las partes de la relación jurídica civil”<sup>22</sup>.

Se ha afirmado en la doctrina que “un contrato de trabajo individual se caracteriza decisivamente por la relación estable de subordinación entre las partes, que lo distingue del contrato civil. La relación laboral no es una relación jurídica concluida entre dos iguales; por el contrario, es un contrato caracterizado por un déficit democrático que sólo la intervención legislativa puede limitar, restableciendo, incluso en parte, el equilibrio entre las partes contratantes”<sup>23</sup>.

La particularidad fundamental de la relación laboral legal „es la de subordinar a la persona que realiza el trabajo a su empleador, a cambio de una remuneración (salario). Es una relación de dependencia legal de una parte de la relación laboral legal con la otra parte de la misma. Entre otras cosas, como consecuencia de esta subordinación, el empleado no asume el riesgo del contrato, aunque sea deudor de la obligación imposible de ejecutar. Esta subordinación se excluye en el caso de la relación jurídica civil que se caracteriza por la igualdad jurídica de las partes tanto en el nacimiento como durante la ejecución de esta relación (civil). Una dimensión propia de la relación laboral jurídica es que la existencia de subordinación atenúa la manifestación de un poder disciplinario a favor de aquel para quien se realiza el trabajo (del empleador). El incumplimiento por parte del empleado de sus funciones o en relación con el trabajo abre la posibilidad de que el empleador aplique una sanción disciplinaria al Código de Trabajo, mientras que en un informe judicial civil la aplicación por una parte de una sanción disciplinaria a la otra en caso se excluye el incumplimiento de las obligaciones contractuales”<sup>24</sup>.

Se argumenta<sup>25</sup> que no se puede hablar de autoritarismo o dominación en tal informe, porque el insatisfecho es libre de dejarlo.

También se dijo que “existe también una dependencia económica del empleado que es, conceptualmente, algo más que su subordinación legal. La dependencia económica es un estado de inferioridad, una brecha, es decir, una falta de autonomía, un condicionamiento existente en una relación de carácter económico, en la que el trabajador se encuentra con su patrón. Está claro que el salario es una condición económica, una dependencia del trabajador del empleador”.<sup>26</sup>

22 Ștefănescu I.T., *Din nou despre autonomia dreptului muncii*, Dreptul nr. 11/2015, p.128-129.

23 Dimitriu R., *Recalificarea unui contract civil ca având natura juridică a unui contract de muncă*, Dreptul nr. 8/2018, p. 63.

24 Ștefănescu I.T., *Considerații referitoare la autonomia dreptului muncii*, Dreptul nr. 11/2015, p. 115.

25 Anderson E., *op. cit.* p. 55.

26 Ștefănescu I.T., *Trăsăturile specifice esențiale ale contractului individual de muncă și autonomia dreptului muncii*, art. cit., p. 29.

También se dijo que una de las soluciones para contrarrestar tal situación sería que el Estado y sus estructuras especializadas deben tener un grado mucho mayor de participación en la regulación del mercado laboral, facilitando un diálogo a través del cual los empleados puedan realmente tener voz. decir en términos de organización del trabajo<sup>27</sup>.

La relación laboral implica, entre otras cosas, una relación de subordinación entre el empleado y su empleador, y este último tiene derecho a organizar su actividad, a establecer los deberes de los empleados, a hacer disposiciones obligatorias para ellos, pero también a verificar cómo su cumplimiento y aplicar sanciones, sin exceder el marco legal. Este informe de subordinación tiene, por tanto, un límite, el que imponen las disposiciones legales, siendo evidente la necesidad de una regulación estricta al respecto. Así, en la Constitución rumana, entre los valores supremos enumerados se encuentra la dignidad del hombre, sus derechos y libertades, pero también el libre desarrollo de la personalidad humana.

Cabe señalar que algunos ordenamientos jurídicos también han incluido en el ámbito de la regulación expresa la categoría intermedia de trabajo semi-dependiente (parasubordinado)<sup>28</sup>. Son personas que formalmente celebran un contrato civil, pero que generan el mismo tipo de dependencia económica que caracteriza al contrato de trabajo. Se tiene en cuenta la hipótesis en la que el trabajador no se encuentra de hecho, en la negociación del contrato, en base a la igualdad jurídica en relación a aquel para quien trabaja, porque no tiene la posibilidad de elegir entre varios clientes. lo que le permitiría negociar libremente.

En muchos sistemas legales europeos, se consagra una regulación separada, a través de reglas especiales, para estas categorías de personas que, sin ser empleados, son tan vulnerables como empleados (como empleados). Según Italia o Alemania, esta categoría especial (trabajadores autónomos económicamente dependientes) ahora se considera en regulaciones separadas en España.

En Rumania, el empleador, según el art. 40 párr. 2 del Código del Trabajo, una serie de obligaciones, entre las cuales la: “de informar a los empleados sobre las condiciones de trabajo y sobre los elementos referentes al desarrollo de las relaciones laborales; velar permanentemente las condiciones técnicas y organizativas tenidas en cuenta en la elaboración de las normas de trabajo y las correspondientes condiciones laborales y comunicar periódicamente a los empleados la situación económica y financiera de la unidad, salvo información sensible o secreta, que, por divulgación, puedan perjudicar unidad”<sup>29</sup>.

Según lo establecido por el Tribunal Constitucional<sup>30</sup>, la comunicación de estos elementos es garantía de que el empleado no será sometido a una actitud abusiva del empleador y de que conocerá las condiciones exactas en las que se encuentra para desempeñar su trabajo.

---

27 Goia C, *loc. Cit.*

28 Dimitriu E, *Perspectivete privind obiectul dreptului muncii și delimitarea acestuia de alte ramuri de drept, art, cit, p. 110.*

29 Țop D., *op. cit, p. 236.*

30 Decisión 408/3012, publicada en el Boletín Oficial de Rumania, Parte I, no. 507 del 24 de julio de 2012.

Cabe señalar que la facultad del empleador de disponer temporalmente, mediante actos unilaterales de derecho laboral, deriva de la posición de subordinación legal del trabajador al empleador respectivo. Este no es el caso en el caso de una relación civil en la que las partes se encuentran en una posición de igualdad jurídica. En consecuencia, la ejecución de esta categoría de relaciones jurídicas no implica actos jurídicos de una de las partes en relación con el desempeño de la otra. Desde un punto de vista práctico, la relación laboral legal puede ejecutarse, al nivel natural de los requisitos del empleador, solo en las condiciones en las que la persona en cuestión —el empleador— dirige directamente el proceso de trabajo del empleado o (a través de actos jurídicos unilaterales). O, prohibir legalmente la revocación de tales actos jurídicos sería inconcebible, constituiría un impedimento en la vida. a través de la excelente dinámica de las relaciones laborales legales<sup>31</sup>.

Una situación especial es la cláusula de restricción del tiempo libre en el contrato individual de trabajo<sup>32</sup>, cláusula que está vinculada a la institución de “permanecer a disposición del empleador”, regulada por el artículo 2 punto 1 de la Directiva 2003/88 / CE que establece que El trabajador por su presencia en el trabajo para el cumplimiento de las obligaciones contractuales está también a disposición del empleador, aspecto también revelado en la legislación nacional. Así, según el artículo 10 del Código del Trabajo “el contrato de trabajo individual es el contrato bajo el cual , se compromete a realizar trabajos para y bajo la autoridad de un empleador, persona física o jurídica, a cambio de una remuneración denominada salario “.

Se consideró que el término “autoridad” significa ley, poder (sobre otro u otros), una prerrogativa reconocida exclusivamente al empleador encarnada en el poder de dirección, poder de control y poder disciplinario’. La subordinación jurídica está plenamente justificada dada que el empleado desarrolla su actividad en una unidad de su empleador, que utiliza sus medios de trabajo y que sin una adecuada organización y disciplina de trabajo no es posible una actividad eficiente; asimismo, el artículo 53 inciso 2 del Código del Trabajo. establece la obligación de los empleados de estar a disposición del empleador, durante la reducción y / o interrupción temporal de la actividad, teniendo el empleador en cualquier momento la posibilidad de ordenar la reanudación de la actividad. por culpa del empleador, ya sea por razones objetivas, ambas razones n siendo imputable a los empleados, razón por la cual el legislador estableció en su cometido la obligación de pagar a los empleados una indemnización pagada con cargo al fondo de sueldos, que no puede ser inferior al 75% del salario base correspondiente al puesto de trabajo ocupado salvo art. 52 párr. 3 C. de trabajo.

Los legisladores europeos y nacionales no definen la frase “estar a disposición del empleador” lo que permite diferentes interpretaciones, pudiendo considerarse que el empleado está a disposición del empleador cuando permaneció en la unidad o en casa, en la doctrina nacional expresando opiniones diferentes. respecto a la definición de esta institución”<sup>33</sup>.

31 Ștefănescu I.T, *Revocarea de către angajator a actelor sale unilaterale*, Dreptul nr. 2/2015, p. 66

32 Țop D., *op. cit.*, p. 253.

33 Țichindelean M., *Considerații teoretice și practice privind clauza de mobilitate și clauza de restricție de timp*, Revista română de dreptul muncii, nr. 11/2016, p. 23.

Por otro lado, cabe señalar que una cláusula de exclusividad por la que el empleado se comprometería a no trabajar para ningún otro empleador (es decir, no poder combinar dos o más puestos) es una cláusula que no podría insertarse en el contrato de trabajo individual. Una visión contraria violaría el derecho constitucional al trabajo y el derecho a la libertad de trabajo<sup>34</sup>.

La subordinación del empleado a su empleador excluía del plan el abuso de derechos por parte del empleador. A nivel internacional, la institución del abuso de derecho no está regulada, en general. Sin embargo, también se hacen algunas referencias al abuso de la ley en las normas especiales del derecho laboral internacional.

Tal regulación existe, por ejemplo, en el Convenio núm. 95/1949 sobre la protección del salario que establece medidas para la eliminación de prácticas abusivas en la materia<sup>35</sup>. Proporciona en el art. 4 que, en los casos en que se permita el pago parcial en especie del salario, se tomarán las medidas oportunas para que: a) las prestaciones en especie beneficien personalmente al trabajador y su familia y sean acordes a sus intereses; b) que el valor de estos beneficios sea justo y razonable". El uso de la noción de "justo y razonable" implica la prohibición del abuso de derecho, porque sólo aplicando esta teoría se puede asegurar la observancia de tal norma internacional.

En la ley europea, el art. 54 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>36</sup> prohíbe expresamente el abuso de derechos, afirmando que "Nada en esta Carta se interpretará como que implica algún derecho a participar en cualquier actividad o realizar cualquier acto para destruir los derechos y libertades reconocidos por esta Carta o para lograr derechos y libertades más amplios que los establecidos en esta Carta"<sup>37</sup>

Sin embargo, tal consagración jurídica de la institución del abuso de derecho no constituye un estremo en el panorama legislativo comunitario, porque el texto en cuestión representa una reanudación del art. 17 - Prohibición del abuso de derechos en la Convención para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales<sup>38</sup>.

En materia de subordinación dentro de las relaciones laborales, el abuso de derecho no puede intervenir sobre aquellos derechos que el legislador deja a la apreciación exclusiva de una de las partes del contrato de trabajo, art. 54 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>39</sup> prohíbe expresamente el abuso de derechos, indicando que "ninguna de las disposiciones de esta Carta se interpretará en el sentido de que implique algún derecho a participar en cualquier activi-

34 Top D., *op. cit.*, p. 258.

35 Tinca O., *Despre cauza reala si serioasa ia concedierea pentru motive ce tin de persoana salariatului*, Revista de drept comercial, nr. 9/2005, p. 91-92.

36 *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, publicada en el Diario Oficial C 364 de 18.12.2006, p. 0001-0022.

37 Popescu A., Voiculescu N., *Drept social european*, Ed. Fundatiei România de Măine, București, 2004, p. 204.

38 Tinca O., *Drept social comunitar*, Ed. Lumina Lex, București, 2002, p.8-9.

39 Reeditado en el Diario Oficial C 83/389 de 30.03.2010, eur-lex.europa.eu ›LexUriServ

dad o realizar cualquier acto en contra de cualquiera de los derechos. y libertades reconocidas por esta Carta o para imponerles restricciones más amplias que las previstas en esta Carta”.

De ello se desprende que no es concebible que el derecho sea abusivo en sí mismo, sino que el ejercicio del mismo por parte del empleador. Así, son discrecionales para el empleador<sup>40</sup>, por ejemplo: el derecho a decidir sobre la rotación y sobre el contenido de las reglas de organización y funcionamiento

El acoso moral en el lugar de trabajo es una forma de discriminación que consiste en la adopción de una conducta abusiva a largo plazo dirigida contra un empleado o un grupo de empleados. La conducta abusiva debe adoptarse de manera consciente y deliberada. Un acto puede calificarse de acoso moral en el trabajo sólo si se establece la existencia de un comportamiento, lenguaje, actos, gestos o documentos que tengan carácter repetitivo, que sean intencionales, en el sentido de que sean voluntarios y no accidentales. y que puedan dañar la personalidad, dignidad e integridad mental de un empleado, dañar su entorno laboral y / o afectar su carrera profesional. El acoso moral “puede tener lugar tanto horizontalmente (entre compañeros) como verticalmente (entre superior y subordinado). El acoso moral vertical se caracteriza por la actitud que genera un abuso de poder. El acoso moral en el trabajo también podría ser generado por una estrategia de gestión, en el sentido de que un empresario podría idear determinadas acciones destinadas a provocar la dimisión de determinados empleados”<sup>41</sup>

Se abandonó el concepto de empleado en favor del concepto de trabajador. Es un concepto mucho más amplio que incluye al empleado, pero también cubre otros tipos de acuerdos contractuales si implica el desempeño del trabajo. Este año se intentó consagrar el concepto de trabajador en una directiva (que, a modo de propuesta, preveía que fuera una persona que trabajaba para otra a cambio de una remuneración bajo su coordinación - ¡no subordinación legal!), Pero fracasó, no cumpliendo acordado por todos los Estados miembros. Por tanto, el trabajador debe seguir entendiéndose como un concepto derivado de las sentencias adoptadas en diversos casos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. La subordinación legal se acepta como una noción disminuida en intensidad o incluso reemplazada por el término “coordinación” (el poder de quien en una relación laboral legal es consciente de lo que hay que hacer y lo pone en conocimiento del otro, que realiza el trabajo , objetivos a alcanzar). Es cierto que los nuevos arreglos contractuales que dan lugar a relaciones laborales legales otorgan al trabajador un estatus degradado frente al trabajador, es decir, un régimen precario. Por tanto, a juicio de la Unión Europea, es necesario adoptar medidas legales que garanticen al trabajador al menos parte de los derechos otorgados al trabajador, tales como la no discriminación, el respeto al tiempo máximo legal de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, la protección mediante negociación colectiva, seguro específico para el trabajador.

40 Pribac V, *Abuzul de drept și contractele de muncă*, editorial Wolters Kluwer, Bucarest, 2007, p. 60.

41 Muscalu L M, *Discriminarea în relațiile de muncă*, Ed Hamangiu, București, 2015, p.45.

Debido a su contenido perenne y estable, el contrato de trabajo individual tradicional y tradicional ha permanecido en la Unión Europea como la forma contractual dominante y principal de empleo a pesar de la proliferación de estos nuevos acuerdos contractuales. Partiendo de la definición básica, también podemos delinear el concepto de “trabajador estándar”, como trabajador a tiempo completo, empleado de lunes a viernes, de nueve a cinco, bajo contrato por tiempo indefinido, trabajando para una persona empleador y en una de las oficinas pertenecientes a este último. En esencia, esta forma de empleo prototipo para las relaciones laborales se caracteriza por un fuerte vínculo entre empleador y empleado, tanto en términos de lealtad al empleador como en términos de ejercer un control total de este último sobre el trabajo realmente realizado por el empleado. Muy atrapado en las anclas de estabilidad que conlleva el contrato de trabajo tradicional, en particular, el trabajador “estándar” asimila el modelo de empleo clásico con un nivel máximo de seguridad en términos de mantenimiento del empleo. En el contexto actual, sin embargo, esta percepción sobreestima el modelo tradicional de empleo y socava considerablemente su valor garante en el mantenimiento del empleo, siempre que, ante la crisis económica, las sucesivas reestructuraciones de empresas atraigan despidos diarios<sup>42</sup>.

Dado que la institución del abuso de derecho es una creación nacida en el ámbito del derecho privado precisamente teniendo en cuenta las especificidades de esta rama del derecho, la igualdad de las partes en esta materia, la aplicación de las normas del derecho laboral excluye cualquier ejercicio de un derecho en violación de los principios de desconocer la ley y la moral; de mala fe; exceder sus límites; desconocer la finalidad económica y social por la que fue reconocida)

La autocracia del trabajo no puede ignorar al empresario, como parte de la relación laboral, el ejercicio de sus derechos en condiciones donde se manifiesta un comportamiento abusivo.

## REFERENCIAS

Anderson E., *Private Government: How Employers Rules Our Lives and Why We Don't Talk about It*, Princeton University Press, 2017.

Daly B, Doherty M, *Principles of Irish Employment Law*, Clarus Press, Dublin, 2010.

Dima L., *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed CHBeck, București, 2017.

Dimitriu R, *Perspective privind obiectul dreptului muncii și delimitarea acestuia de alte ramuri de drept*, Dreptul nr. 3/2014.

Dimitriu R., *Recalificarea unui contract civil ca având natura juridică a unui contract de muncă*, Dreptul nr. 8/2018.

Favenec-Henry Fr., Verkindt P.-Y., *Droit du travail*, L.G.D.J., Paris, 2011.

Genoiu I., *Raportul juridic*, Ed. All Beck, București, 2007.

---

<sup>42</sup> Marica M. E., *Contracte de muncă atipice*, Ed. Universul Juridic, București, 2019, p.36

## LÍMITES DE SUBORDINACIÓN DEL EMPLEADO AL EMPLEADOR Y AUTOCRACIA LABORAL

Goia C., *Autocrația din cadrul relațiilor de muncă*, www.juridice.ro, consultado el 17 de diciembre de 2019.

Marica M.E., *Contracte de muncă atipice*, Ed. Universul Juridic, București, 2019.

Mazeaud A., *Droit du travail*, Ed. Montchrestien, Paris, 2004.

Mazzotta O., *Diritto del lavoro*, Ed. Giuffrè, Milano, 2005.

Montoya Melgar A., *Derecho del trabajo*, 24ª ed., Ed. Technos, Madrid, 2004.

Muscalu L M., *Discriminarea în relațiile de muncă*, Ed Hamangiu, București, 2015.

Popescu A., Voiculescu N., *Drept social european*, Ed. Fundatiei România de Măine, București, 2004.

Pribac V., *Abuzul de drept și contractele de muncă*, editorial Wolters Kluwer, Bucarest, 2007.

Rosário Palma Ramalho M., *Direito do trabalho*, Parte I, 2a ed., Almedina, Coimbra, 2009.

Roșioru F., *Trăsăturile definitorii ale contractului individual de muncă*, SUBB Iurisprudentia nr. 4/2016.

Segneanu A., *Răspunderea penală în dreptul muncii. Legislația penală cu aplicare în sfera dreptului muncii*. Revista română de dreptul muncii, nr. 4/2020.

Ștefănescu I.T., *Trăsăturile specifice esențiale ale contractului individual de muncă și autonomia dreptului muncii*, Revista română de dreptul muncii, nr. 4/2018.

Ștefănescu I.T., *Din nou despre autonomia dreptului muncii*, Dreptul nr. 11/2015.

Ștefănescu I.T., *Revocarea de către angajator a actelor sale unilaterale*, Dreptul nr. 2/2015.

Ștefănescu I.T., *Considerații referitoare la autonomia dreptului muncii*, Dreptul nr. 11/2015.

Țichindelean M., *Considerații teoretice și practice privind clauza de mobilitate și clauza de restricție de timp*, Revista română de dreptul muncii, nr. 11/2016.

Țiclea A., *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă – Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, București, 2018.

Țiclea A., Georgescu L., *Dreptul muncii*, Ed Universal Juridic, București, 2019.

Ținca O., *Drept social comunitar*, Ed. Lumina Lex, București, 2002.

Ținca O., *Despre cauza reala și serioasa în concedierea pentru motive ce tin de persoana salariatului*, Revista de drept comercial, nr. 9/2005.

Țop D., *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Mustang, București, 2018.

Decisión 408/3012, publicada en el Boletín Oficial de Rumania, Parte I, no. 507 del 24 de julio de 2012.

*Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, publicada en el Diario Oficial C 364 de 18.12.2006, p. 0001-0022.