

CONTROL DE LOS TRABAJADORES Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Cuando el empleador y el trabajador firman un contrato de trabajo, ambos se comprometen a cumplir con ciertas obligaciones.



ENTRE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA, SON FUNDAMENTALES:

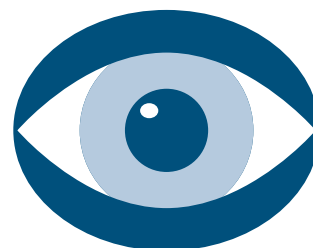
- **DILIGENCIA:** obligación de realizar el trabajo con la atención y según las modalidades establecidas por el empresario;
- **LA FIDELIDAD:** prohibición de hacer negocios en competencia con el empresario y de difundir información confidencial sobre la empresa.

Si al controlar la correcta ejecución del trabajo el empresario comprueba el incumplimiento de estas obligaciones, entonces puede ejercer el poder disciplinario aplicando sanciones (multas, suspensión del trabajo, e incluso despido).

- **CONTROL HUMANO:** a través de guardias de seguridad y personal de seguridad que pueden realizar controles en el lugar de trabajo o en el exterior, como visitas personales, el Comité de las Regiones considera que la aplicación de la legislación comunitaria en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo es un elemento esencial de la estrategia de la Comisión.
- **CONTROL TECNOLÓGICO:** el empleador puede instalar equipos de audio o vídeo (p. ej., cámaras) para necesidades relacionadas con la organización/producción, la seguridad en el trabajo o la protección del patrimonio de la empresa. Para ello es necesario el acuerdo con el sindicato de la empresa o la autorización de la Inspección de Trabajo.

El empleador puede utilizar los datos recogidos para aplicar sanciones disciplinarias solo si ha informado a los trabajadores sobre el funcionamiento de las instalaciones/ instrumentos de control y de conformidad con lo establecido por la ley para la protección de los datos personales (privacidad).

El tratamiento de los datos personales debe realizarse respetando al trabajador, que debe estar debidamente informado.



QUÉ SUCEDE EN CASO DE INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL TRABAJADOR:

- **IMPUGNACIÓN:** el empresario informa inmediatamente al trabajador la infracción. Si la sanción prevista por el hecho cometido es distinta de la mera llamada verbal, la comunicación deberá hacerse por escrito.
- **DEFENSA:** el empresario llama al trabajador para que le explique los motivos en su defensa.
- **APLICACIÓN:** si el empresario no considera convincentes las justificaciones del trabajador, puede proceder a la sanción en un plazo de 5 días a partir de la impugnación del hecho.

En cuanto a la elección de las medidas, la ley fija **algunos límites:**

- excepto en caso de despido, el empresario no puede aplicar cambios permanentes en la relación laboral como, por ejemplo, el traslado a otro lugar de la empresa o mediante la asignación de tareas inferiores al trabajador.
- El empresario no podrá imponer una multa superior a cuatro horas de remuneración.
- La suspensión del trabajo y de la remuneración no podrá exceder de 10 días.

RECUERDA

- ✓ El empresario debe informar a sus trabajadores de los hechos que pueden dar lugar a una violación y el tipo de sanciones previstas - ej. reproche verbal; multa; suspensión; despido - poniendo a disposición de todos los trabajadores un documento llamado reglamento disciplinario.
- ✓ El trabajador **TIENE DERECHO** a ser informado de los nombres de los vigilantes y de sus tareas.
- ✓ La sanción disciplinaria aplicada por el empleador debe ser proporcional a la infracción.
- ✓ Si el trabajador considera que la sanción es contraria al reglamento disciplinario o a los límites de la ley, puede solicitar, en un plazo de 20 días a partir de su aplicación, dirigirse al sindicato o a un juez del trabajo.

PRIVACIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

La privacidad es el conjunto de normas que limitan la libertad del empleador de solicitar datos personales del trabajador y regulan el derecho del trabajador a que se proteja su privacidad.

En efecto, cada trabajador puede limitar la difusión en la empresa de las informaciones que le conciernen (detalles de su vida privada, informaciones relativas a su estado de salud, datos relativos a su credo político o religioso y a su orientación sexual).

Por otra parte, el empleador necesita tener acceso a una parte de los datos personales de los empleados y colaboradores, pero debe tratarlos correctamente.

¿A QUIÉN RECURRIR?

Los **SINDICATOS DE TRABAJADORES** son asociaciones que representan y defienden los intereses de los trabajadores.

Puedes dirigirte al sindicato para:

- solicitar información, también de forma anónima, sobre tus derechos: contrato, jornada laboral, permisos y vacaciones, consulta de la nómina, salud y seguridad, etc.
- recibir asistencia jurídica para reclamar tus derechos.

Además, a través de los servicios promovidos por el Sindicato, puedes obtener:

- Asistencia fiscal en los **CAF**
- Asistencia en materia de accidentes, enfermedades profesionales, pensiones, desempleo, etc. en el Patronato



Proyecto co-financiado por



Contenidos elaborados en el marco del proyecto "Engaging Pakistani Diaspora in Italy for promoting Decent Work in Pakistan"



Se agradece al Fondo de beneficencia y obras sociales y culturales de Intesa San Paolo