

DECÁLOGOS 2 A 5: OBLIGACIONES FORMALES QUE DEBE ADOPTAR LA EMPRESA DENTRO DE LA SEGURIDAD LABORAL Y LA POTESTAD DEL “IUS VARIANDI”.

2.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS. LÍMITES LEGALES PARA LA EMPRESA Y TRABAJADOR.

EMPRESA

- La empresa tiene el deber de adoptar las medidas necesarias para la protección de la Seguridad y Salud de los Trabajadores. (Art. 14.2 y 22 de LPRL).
- La empresa dentro de la Vigilancia de la Salud deberá poner a disposición del trabajador realizarse el Reconocimiento Médico. (Obligación para la empresa).

TRABAJADOR

- El trabajador tiene derecho a su integridad física y adecuada política de seguridad e higiene, así como al respeto a su intimidad. (Art.4.2, letras d y e ET).
- El trabajador tiene el derecho a negarse a pasar el reconocimiento médico como garantía del derecho a su intimidad (excepto en puestos de trabajo con riesgos específicos).

¿Qué medidas se deben adoptar?

- La empresa deberá tener un documento firmado por ambas partes en el que consten los datos de la empresa, del trabajador, fecha prevista de reconocimiento médico y renuncia del trabajador a pasar el mismo.
- En caso contrario podrá ser sancionada por la Inspección de Trabajo además de que se le pueda derivar responsabilidad en Recargo de prestaciones.

3.- UTILIZACIÓN DE MEDIOS DE VIGILANCIA Y CONTROL EN EL CENTRO DE TRABAJO. CÁMARAS DE SEGURIDAD.

EMPRESA

- La empresa goza del “poder de dirección y control de la actividad laboral” o “poder ius variandi” conforme a lo preceptuado en el Artículo 20 del E.T.
- En el apartado 20.3 del E.T se regula “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”.

TRABAJADOR

- El trabajador no puede negarse a la instalación de medios de vigilancia y control en el centro de trabajo, siempre que esté debidamente informado sobre ello y siempre que la vigilancia no se realice en espacios privados en los que se pueda ver vulnerado el derecho de intimidad del trabajador (aseos, vestuarios).

¿Qué medidas se deben adoptar?

-Debe existir un documento firmado entre empresa y trabajador en el que conste que se ha informado al trabajador que la zona se encuentra video vigilada, en aras a lo regulado en la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, cumpliéndose así por de la empresa el deber de información previo exigido conforme a lo regulado en el artículo 5 de la LOPD.

-El contenido de este documento se puede anexar al contrato bien como una cláusula adicional o como un documento adjunto.

4.- UTILIZACIÓN DE ORDENADOR Y MEDIOS ELECTRÓNICOS DURANTE LA JORNADA LABORAL.

EMPRESA

- Dentro del poder del “ius variandi”, el empresario podrá controlar el uso del ordenador facilitado por la empresa al trabajador para el desempeño de la relación laboral.
- Las facultades de vigilancia y control, se encuentran limitadas, debiendo respetar la dignidad e intimidad del trabajador en aras a lo preceptuado en las Sentencias del TC 98 y 186/2000, así como en la Sentencia TEDH 3 de Abril 2007.

TRABAJADOR

- El trabajador no puede ver lesionado sus derechos de dignidad e intimidad, quedando dentro de esta esfera el hábito social generalizado de tolerancia (por parte de la empresa) con ciertos usos personales moderados de los medios informáticos y de comunicación facilitados por la empresa a los trabajadores.
- La garantía a la intimidad se extiende a los archivos personales del trabajador que se encuentren en el ordenador.

¿Qué medidas se deben adoptar?

-Debe existir un documento firmado entre empresa y trabajador en el que la empresa de acuerdo con las exigencias de buena fe establezca de forma previa las reglas de uso de esos medios con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales.

-En este caso el trabajador estará debidamente informado y si utiliza el medio para usos privados en contra de estas prohibiciones no podrá entenderse que ha existido vulneración del derecho a la intimidad. ST. TEDH 25-06-1997 y 3-Abril-2007.

5.- PROHIBICIÓN DE FUMAR EN EL DESARROLLO DE LA JORNADA LABORAL DENTRO DEL CENTRO DE TRABAJO Y EN LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA.

Mediante la Ley 42/2010 de 30 de diciembre, en su artículo 7. A, se regula: “queda prohibido fumar en centros de trabajo públicos o privados, salvo en los espacios al aire libre”.

EMPRESA

- El empresario ejercitando el “ius variandi”, podrá adoptar las medidas de control necesarias para comprobar que en las instalaciones de la empresa no se fuma.
- La prohibición de fumar, es un mandato legal que se extiende tanto a la esfera de los deberes de la empresa y del trabajador.
- Algunos convenios colectivos regulan dentro del Régimen Disciplinario la prohibición de fumar.
- La empresa debe señalizar las zonas en las que queda prohibido fumar.

TRABAJADOR

- El incumplimiento de este mandato dará lugar a que el trabajador pueda ser sancionado atendiendo al Régimen Disciplinario del convenio de aplicación y en su defecto a incumplimiento de art.5 del E.T incluso puede ser despedido disciplinariamente por este motivo.

¿Qué medidas se deben adoptar?

- Debe existir un documento firmado entre empresa y trabajador en el que se haga constar que queda total y absolutamente prohibido fumar durante el desarrollo de la jornada laboral, en el centro de trabajo e instalaciones de la empresa.