



ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940

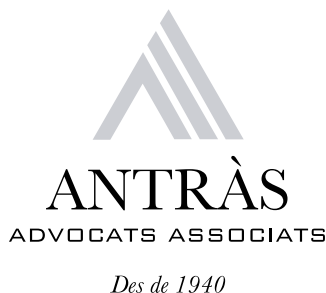


DESEMBRE 2018

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Desembre 2018



Publicació de la Llei Orgànica 3/2018, del 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.

Després de la seva aprovació, de forma unànime al Congrés i amb només 21 vots en contra per 221 vots a favor al Senat, el BOE del 6 de desembre del 2018 ha publicat la Llei Orgànica 3/2018, del 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. D'acord amb la disposició final setzena, va entrar en vigor l'endemà de la seva publicació.

Podem qualificar-la de llei important i ho és en un triple vessant. En primer lloc, pel seu contingut objectiu, estem davant d'una llei que desenvolupa diversos drets fonamentals, el de protecció de dades que s'inclou en el títol però també el dret a la intimitat i, en general, els anomenats drets digitals (per exemple, drets com el de neutralitat de la xarxa i l'accés universal, els drets a la seguretat i educació digital, la llibertat d'expressió a internet, el dret a l'oblit en cercadors i xarxes socials, a la portabilitat, al testament digital...). En segon lloc, i també és important per esperat, adapta la nostra normativa al Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, del 27 d'abril de 2016 (Reglament general de protecció de dades), aplicable des del 25 de maig de 2018. I és important per la seva complexitat i amplitud, no només del seu articulat, que també, 97 arts, 22 disp. addicionals, 6 disp. transitòries i 16 disp. finals, sinó perquè es refereix a qüestions molt diverses que, a més, no sempre són abordades amb la necessària claredat que es podia

esperar i que haurem d'esperar a veure com són interpretades per les diferents autoritats implicades (òrgans jurisdiccionals, Inspecció de Treball i agències de protecció de dades).

A la Newsletter de l'octubre del 2018 ja vam tenir l'oportunitat de ressenyar-ne els aspectes més significatius. Permetin-nos recordar els aspectes més rellevants que seran aplicables tant a treballadors d'empreses privades com a empleats públics:

- Reconeixement exprés del dret a la intimitat del treballador en l'ús dels dispositius digitals posats a la seva disposició pel seu ocupador i paral·lel reconeixement del poder de l'ocupador d'accedir als continguts derivats de l'ús de mitjans digitals que hagi facilitat, però només als efectes de controlar el compliment de les obligacions laborals o estatutàries i de garantir la integritat d'aquests dispositius (art. 87).
- Els ocupadors hauran de –la forma és imperativa i referida a tot ocupador– establir els criteris d'utilització dels dispositius digitals (art. 87.3). En la seva elaboració s'estableix que hi hauran de participar els representants dels treballadors. En no haver-se establert l'obligació de negociar-los, sembla que n'hi haurà prou amb la consulta o fins i tot la mera informació, si bé serà una opció amb més garanties i



menys riscos optar per la primera de les opcions. Un cop elaborats, l'empresari ha d'informar els treballadors dels criteris d'utilització.

- Es reconeix el dret a la desconnexió digital en l'àmbit laboral (art. 88) amb l'objectiu de garantir el respecte del temps de descans, permisos i vacances, així com de la intimitat personal i familiar, tot i que remet les seves modalitats d'exercici al que pugués establir la negociació col·lectiva o, si no n'hi ha, l'acord entre l'empresa i els representants dels treballadors. Sense que la Llei, però, tampoc aquí, hagi establert una obligació de negociar aquesta qüestió. En qualsevol cas, l'art. 88.3 estableix que l'ocupador, prèvia audiència dels representants dels treballadors, «elaborarà» una política interna adreçada a treballadors, inclosos els que ocupin llocs directius, en la qual definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica. D'aquesta manera, la norma sembla imposar que les empreses, sense distinció pel seu nombre de treballadors, hagin d'establir una política interna.

- Es reconeix el dret a la utilització de dispositius de videovigilància i gravació de sons en el lloc de treball (art. 89) per a l'exercici de les funcions de control laboral, amb una excepció i una condició. L'excepció, en termes absoluts, és que «en cap cas» s'admetrà la instal·lació de sistemes d'enregistrament de sons ni de videovigilància en llocs destinats al descans o esbarjo dels treballadors o els empleats públics, com ara vestidors, lavabos, menjadors i anàlegs.

La condició és que per al tractament de les imatges obtingudes a través de

sistemes de càmeres o videocàmeres per a l'exercici de les funcions de control, s'haurà d'informar amb caràcter previ, i de forma expressa, clara i concisa, els treballadors o els empleats públics i, si escau, els seus representants, sobre aquesta mesura. Aquesta condició té, però, al seu torn, una excepció, que sembla que està pensada per als supòsits coneguts com de «descobriments casuals». És a dir, supòsits en els quals l'existència de videocàmeres no té una finalitat laboral, sinó de control de seguretat, i per això no ha estat objecte d'una informació expressa, clara i concisa als treballadors i els seus representants, i no obstant això capta la «comissió flagrant d'un acte il·lícit pels treballadors». La norma estableix que, en aquest cas, «s'entén complert el deure d'informar quan existeixi almenys el dispositiu al qual es refereix l'art. 22.4 d'aquesta Llei orgànica», és a dir, «un dispositiu informatiu en lloc prou visible que identifiqui, almenys, l'existència del tractament, la identitat del responsable i la possibilitat d'exercir els drets previstos en els articles 15 a 22 del Reglament (UE) 2016/679».

L'enregistrament de sons es limita molt més, ja que se circumscriu als supòsits en què hi hagi riscos rellevants per a la seguretat de les instal·lacions, béns i persones i sempre respectant el principi de proporcionalitat, el d'intervenció mínima i les garanties previstes en els apartats anteriors.

- S'autoritza l'ús de sistemes de geolocalització per a l'exercici de la facultat de control en l'àmbit laboral, però es condiciona al fet que, amb caràcter previ, s'informi de forma expressa, clara i inequívoca als treballadors i, si escau, els seus representants, sobre l'existència i característiques dels dispositius (art. 90). Igualment s'ha d'informar sobre el possible exercici dels drets d'accés, rectificació, limitació del tractament i supressió.



La presència i ús de mitjans digitals a les empreses és una realitat quotidiana, i la Llei imposa nous límits i condicions en la seva utilització, que hauran de ser abordats per totes les empreses. La importància d'una correcta

regulació, sigui en instruments unilaterals o negociats, és vital per evitar contingències legals i assegurar la seva utilització correcta i adequada.

Reial Decret Llei 20/2018, de 7 de desembre, de mesures urgents per a l'impuls de la competitivitat econòmica en el sector de la indústria i el comerç a Espanya i relleu de la jubilació parcial amb simultània celebració del contracte de relleu.

Al BOE del 8 de desembre de 2018 es publica aquesta norma que, en l'àmbit laboral i de Seguretat Social, suposa que se segueixi aplicant fins a l'1 de gener del 2023 la normativa relativa a la jubilació parcial amb simultània celebració de contracte de relleu vigent amb anterioritat a l'entrada en vigor de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, a pensions causades abans de l'1 de gener de 2023. La introducció d'un nou apartat 6è a la disp. transitòria quarta de la LGSS permetrà, d'aquesta manera, superar la moratòria que acabava el 31 de desembre. No obstant, i aquest és un aspecte molt important i també objecte de severes crítiques, això es limita per l'exigència d'un triple requisit:

- s'ha de tractar de treballadors que facin directament funcions que requereixin esforç físic o alt grau d'atenció,
- han d'estar ocupats en determinades tasques (fabricació, elaboració o transformació, així com les de muntatge, posada en funcionament, manteniment i reparació especialitzats de maquinària i equip industrial),
- en empreses classificades com a indústria manufacturera.

Una qualificació d'indústria manufacturera que, a falta de definició pel RD Llei, s'hauria

de realitzar sobre la base del CNAE i que englobarà a aquelles indústries que, incloses en el Grup C, es dediquin a la transformació de la matèria primera en béns finals de consum, llestos per a la seva comercialització directa o a través de distribuïdors que els aproximen als seus diversos públics de destinació.

A més, la norma, apartat 6è de la disp. transitòria quarta de la LGSS, exigirà la concurrència dels següents requisits:

- Que el treballador acrediti un període d'antiguitat en l'empresa almenys de sis anys immediatament anteriors a la data de la jubilació parcial.
- Que en el moment que se sol·liciti la jubilació parcial, el percentatge de treballadors de l'empresa amb contracte indefinit sigui superior al 70% del total de la plantilla.
- El treballador haurà d'acreditar que té cotitzats 33 anys en el moment de la sol·licitud de la jubilació parcial. En el cas de treballadors amb una discapacitat igual o superior al 33%, seran 25 anys cotitzats.
- El treballador que accedeix a una jubilació parcial veurà reduïda la seva jornada de



treball entre un mínim del 25% i un màxim del 65%, o del 80% per als casos en què el treballador rellevista sigui contractat a jornada completa mitjançant un contracte de durada indefinida.

- Les empreses han d'incloure entre la informació no financera continguda en

l'informe de gestió que preveu l'article 262.1 de la Llei de societats de capital, el conjunt de mesures que hagin adoptat en el marc de la transició justa cap a una economia descarbonitzada (disp. addic. primera).

- Cal destacar la necessitat que hi hagi un contracte de relleu.

Aprovat el salari mínim interprofessional per al 2019.

El passat Consell de Ministres del 21 de desembre va aprovar el salari mínim per al 2019, que queda fixat per a qualssevol activitats en l'agricultura, en la indústria i en els serveis, sense distinció de sexe ni edat dels treballadors, en 30 euros/dia o 900 euros/mes, segons que el salari estigui fixat per dies o per mesos. Sense que, en cap cas pugui considerar-se una quantia anual inferior a 12.600 €. Aquesta quantia suposa un increment del 22'3% respecte a l'SMI del 2018.

Com passava fins ara, s'ha de tenir en consideració:

- Que en l'SMI es computa únicament la retribució en diners, sense que el salari en espècie pugui, en cap cas, donar lloc a la minoració de la quantia íntegra en diners d'aquell.
- Que l'SMI es refereix a la jornada legal de treball en cada activitat, sense incloure en el cas del salari diari la part proporcional dels diumenges i festius. Si es realitzés jornada inferior es percebrà a prorata.
- La revisió de l'SMI no afectarà l'estructura ni la quantia dels salaris professionals que haguessin estat percebent els treballadors, quan aquests salaris en el seu conjunt i en còmput anual fossin superiors a aquest salari mínim.

- Que els treballadors eventuais i temporers que prestin serveis en una mateixa empresa que no excedeixin de cent vint dies, percebran, conjuntament amb el salari mínim, la part proporcional de la retribució dels diumenges i festius, així com de les dues gratificacions extraordinàries a què, com a mínim, té dret tot treballador, corresponents al salari de trenta dies en cadascuna d'elles, sense que la quantia del salari professional pugui ser inferior a 42,62 euros per jornada legal en l'activitat. En el cas que la jornada sigui inferior, es percebrà el salari mínim per hores.

- El salari mínim per hora efectivament treballada, en el qual s'inclouen tots els conceptes retributius per als treballadors eventuais i temporers, serà de 6,90 euros. Idèntica quantia s'aplicarà als empleats de la llar que treballin per hores en règim extern.

En el mateix Consell de Ministres es va aprovar un Reial decret llei sobre increment retributiu del sector públic en 2019 que estableix una pujada fixa del 2,25% per a tots els empleats públics, a la qual es podria sumar fins a un altre 0,25% de retribució variable (el percentatge exacte es determinarà per l'evolució del PIB). A més, es destina un altre 0,25% de fons addicionals



per a la millora de la productivitat, el repartiment de la qual està subjecte a la

negociació amb les organitzacions sindicals en cada administració.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net