



ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



DICIEMBRE 2018

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Diciembre 2018



Publicación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Tras su aprobación, de forma unánime en el Congreso y con sólo 21 votos en contra por 221 votos a favor en el Senado, el BOE de 6 de diciembre de 2018 ha publicado la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Conforme a su Disposición final decimosexta entró en vigor el día siguiente a su publicación.

Podemos calificarla de ley importante y ello en una triple vertiente. En primer lugar, por su contenido objetivo, estamos ante una ley que desarrolla variados derechos fundamentales, el de protección de datos que se incluye en su título pero también el derecho a la intimidad y, en general, los denominados derechos digitales (por ejemplo, derechos como el de neutralidad de la Red y el acceso universal, los derechos a la seguridad y educación digital, la libertad de expresión en internet, el derecho al olvido en buscadores y redes sociales, a la portabilidad, al testamento digital...). En segundo lugar, también es importante por esperada, adapta nuestra normativa al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (Reglamento general de protección de datos), aplicable desde el 25 de mayo de 2018. Y es importante por su complejidad y amplitud, no sólo de su articulado, que también, 97 arts, 22 disp. adicionales, 6 disp. transitorias y 16 disp. finales, sino por referirse a cuestiones muy diversas que, además,

no siempre son abordadas con la necesaria claridad que cabía esperar y que habremos de esperar a ver como son interpretadas por las distintas autoridades implicadas (Órganos jurisdiccionales, Inspección de Trabajo y Agencias de Protección de Datos).

En el Newsletter de octubre del 2018 ya tuvimos oportunidad de reseñar los aspectos más significativos. Permítanos recordar los aspectos más relevantes que serán aplicables tanto a trabajadores de empresas privadas como a empleados públicos:

- Reconocimiento expreso del derecho a la intimidad del trabajador en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador y paralelo reconocimiento del poder del empleador de acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales que haya facilitado pero a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos (art.87).
- Los empleadores deberán, la forma es imperativa y referida a todo empleador, establecer los criterios de utilización de los dispositivos digitales (art. 87.3). En su elaboración se establece que deberán participar los representantes de los trabajadores. Al no haberse establecido



la obligación de negociarlos, parece que bastará la consulta o incluso la mera información, si bien será una opción con mayores garantías y menores riesgos optar por la primera de las opciones. Una vez elaborados, el empresario deberá informar a los trabajadores de los criterios de utilización.

- Se reconoce el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral (art. 88) con el objetivo de garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar, aunque remite sus modalidades de ejercicio a lo que pudiera establecer la negociación colectiva o, en su defecto, el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Sin que la Ley, no obstante, tampoco aquí, haya establecido una obligación de negociar esa cuestión. En cualquier caso, el art. 88.3 establece que el empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, «elaborará» una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. De esta forma, la norma parece imponer que las empresas, sin distinción por su número de trabajadores, deban establecer una política interna.

- Se reconoce el derecho a la utilización de dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo (art. 89) para el ejercicio de las funciones de control laboral, con una excepción y una condición. La excepción, en términos absolutos, es que «en ningún caso» se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de

los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

La condición es que para el tratamiento de las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control se deberá de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida. Esta condición tiene, no obstante, a su vez, una excepción, que parece estar pensada para los supuestos conocidos como de «descubrimiento casual». Esto es, supuestos en los que la existencia de videocámaras no tiene una finalidad laboral, sino de control de seguridad y por ello no ha sido objeto de una información expresa, clara y concisa a los trabajadores y sus representantes, y sin embargo capta la «comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores». La norma establece que, en este caso, «se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el art. 22.4 de esta Ley Orgánica», es decir, «un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679».

La grabación de sonidos se limita mucho más por cuanto se circunscribe a los supuestos en que existan riesgos relevantes para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores.

- Se autoriza el uso de sistemas de geolocalización para el ejercicio de la



facultad de control en el ámbito laboral, pero se condiciona a que, con carácter previo, se informe de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores/as y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de los dispositivos (art. 90). Igualmente deberá informarse acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

La presencia y uso de medios digitales en las empresas es una realidad cotidiana, la Ley impone nuevos límites y condiciones en su utilización que deberán ser abordados por todas las empresas. La importancia de una correcta regulación, sea en instrumentos unilaterales o negociados, es vital para evitar contingencias legales y asegurar su utilización correcta y adecuada.

Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España y relanzamiento de la jubilación parcial con simultánea celebración del contrato de relevo.

En el BOE de 8 de diciembre de 2018 se publica esta norma que, en el ámbito laboral y de Seguridad Social, supone que se siga aplicando hasta el 1 de enero de 2023 la normativa relativa a la jubilación parcial con simultánea celebración de contrato relevo vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023. La introducción de un nuevo apartado 6º en la Disp. transitoria cuarta de la LGSS permitirá, de esta forma, superar la moratoria que finalizaba el 31 de diciembre, no obstante, y este es un aspecto muy importante y también objeto de severas críticas, ello se limita por la exigencia de un triple requisito:

- debe tratarse de trabajadores que realicen directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención,
- deben estar ocupados en determinadas tareas (fabricación, elaboración o transformación, así como las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial),

- en empresas clasificadas como industria manufacturera

Una calificación de industria manufacturera que, a falta de definición por el RD Ley, debería realizarse en base al CNAE y que englobará a aquellas industrias que, incluidas en el Grupo C, se dediquen a la transformación de la materia prima en bienes finales de consumo, listos para su comercialización directa o a través de distribuidores que los aproximan a sus diversos públicos de destino.

Además, la norma, apartado 6º de la Disp. transitoria cuarta de la LGSS, va a exigir la concurrencia de los siguientes requisitos:

- Que dicho trabajador acredite un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- Que en el momento que se solicite la jubilación parcial, el porcentaje de trabajadores de la empresa con contrato indefinido sea superior al 70% del total de la plantilla.



- El trabajador deberá acreditar que tiene cotizados 33 años en el momento de la solicitud de la jubilación parcial. En el caso de trabajadores con una discapacidad igual o superior al 33%, serán 25 años cotizados.

- El trabajador que accede a una jubilación parcial verá reducida su jornada de trabajo entre un mínimo del 25% y un máximo del 65%, o del 80% para los casos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

- Las empresas deberán incluir entre la información no financiera contenida en el informe de gestión previsto en el artículo 262.1 de la Ley de Sociedades de Capital, el conjunto de medidas que hayan adoptado en el marco de la transición justa hacia una economía descarbonizada (Disp. adic. primera).

- Resulta preciso destacar la necesidad de acordar un contrato de relevo.

Aprobado el salario mínimo interprofesional para 2019.

El pasado Consejo de Ministros de 21 de diciembre aprobó el salario mínimo para 2019 que queda fijado para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, en 30 euros/día o 900 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses. Sin que, en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 12.600€. Esta cuantía supone un incremento del 22'3% con respecto al SMI del 2018.

Como ocurría hasta ahora debe tenerse en consideración:

- Que en el SMI se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.
- Que el SMI se refiere a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.
- La revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios

profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo.

- Que los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 42,62 euros por jornada legal en la actividad. En el supuesto de que la jornada sea inferior, se percibirá el salario mínimo por horas.

- El salario mínimo por hora efectivamente trabajada, en el que se incluyen todos los conceptos retributivos para los trabajadores eventuales y temporeros, será de 6,90 euros. Idéntica cuantía se aplicará a los empleados de hogar que trabajen por horas en régimen externo.



Asimismo, el mismo Consejo de Ministros, aprobó un Real Decreto-ley sobre incremento retributivo del sector público en 2019 que establece una subida fija del 2,25% para todos los empleados públicos, a la que se podría sumar hasta otro 0,25% de retribución variable, cuyo porcentaje

exacto se determinará por la evolución del PIB. Además, se destina otro 0,25% de fondos adicionales para la mejora de la productividad, cuyo reparto está sujeto a la negociación de las organizaciones sindicales con cada administración

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