

NOVEDADES  
JURÍDICO-LABORALES

#34/2018

12 de diciembre de 2018

**Contenidos**

- ⊙ RESEÑA DE LA LEY DE PROTECCION DE DATOS PERSONALES Y GARANTIA DE LOS DERECHOS DIGITALES
- ⊙ RESEÑA DEL REAL DECRETO PARA EL IMPULSO DE LA COMPETITIVIDAD ECONOMICA
- ⊙ RESEÑA RESOLUCION CALENDARIO DIAS INHÁBILES

**LEY ORGÁNICA 3/2018, DE 5 DE DICIEMBRE, DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES (B.O.E. 6.12.2018)**

Ésta Ley Orgánica establece los siguientes Derechos que afectan a las relaciones laborales, algunos de ellos ya venían siendo así modulados por la jurisprudencia:

**-Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral:** se establece que la empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores, a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de garantizar la integridad de dichos dispositivos, asimismo la empresa deberá establecer con carácter previo los criterios de utilización de los dispositivos digitales.

**-Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral:** Se establece que las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, con el objeto de potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

**-Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo:** se establece que la empresa tiene que informar con carácter previo a los trabajadores, de forma clara y expresa y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida, 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, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos, y se limita la grabación de sonidos en el lugar de trabajo, que se admitirá únicamente cuando resulten

relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas.

**-Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral:** La empresa con carácter previo habrá de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

**-Derechos digitales en la negociación colectiva:** Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

**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 (B.O.E.8.12.2018)**

Se establece un plan específico de jubilación parcial para la industria manufacturera y con ese objeto se modifica la disposición transitoria cuarta de la LGSS 8/2015, y se añade un nuevo apartado 6, que establece que se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de la jubilación parcial, vigente antes de la aplicación de la ley 27/2011, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, cuando se acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

-Trabajadores, dentro de empresas clasificadas como industria manufacturera, que realicen tareas de fabricación, elaboración, o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializada de maquinaria y equipo industrial, y que realicen directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención.

-Antigüedad en la empresa de al menos seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial

-Que en el momento de la jubilación parcial, el porcentaje de contratos indefinidos en la empresa supere el 70% del total.

-Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 67%, pudiendo ser del 80% si el contrato del relevista es indefinido y a tiempo completo.

-Que el trabajador relevista no tenga una base de cotización inferior al 65% del promedio de las bases de cotización de los seis últimos meses del jubilado parcial.

-Que se acredite un periodo de cotización de 33 años en la fecha de jubilación parcial

**RESOLUCIÓN DE 29 DE NOVIEMBRE DE 2018, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE ESTABLECE A EFECTOS DE CÓMPUTO DE PLAZOS, EL CALENDARIO DE DÍAS INHÁBILES EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO PARA EL AÑO 2019 (B.O.E.11.12.2018)**

A tales efectos, son días inhábiles:

**En todo el territorio nacional:** los sábados, domingos y los días declarados como fiestas de ámbito nacional no sustituibles, o sobre las que la totalidad de las Comunidades Autónomas no ha ejercido la facultad de sustitución, y que se indican a continuación: 1 de enero, 19 abril, 1 de mayo, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 6 y 25 de diciembre.

**En el ámbito territorial de las Comunidades Autónomas,** aquellos días determinados por cada Comunidad Autónoma como festivos:

<b>28 de febrero</b>	Andalucía
<b>1 de marzo</b>	Baleares
<b>19 de marzo</b>	Valencia, Murcia, Galicia, País Vasco y Navarra
<b>18 de abril</b>	Andalucía, Aragón, Asturias, Illes Balears, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla-León, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco, La Rioja, Ciudad de Ceuta, Ciudad de Melilla.
<b>22 de abril</b>	Illes Balears, Cataluña, Comunidad Valenciana, Navarra, País Vasco, Cantabria, Castilla-La Mancha, La Rioja
<b>23 de abril</b>	Aragón y Castilla y León
<b>2 de mayo</b>	Madrid
<b>17 de mayo</b>	Galicia
<b>30 de mayo</b>	Canarias
<b>31 de mayo</b>	Castilla-La Mancha
<b>10 de junio</b>	La Rioja y Murcia
<b>20 de junio</b>	Castilla-La Mancha
<b>24 de junio</b>	Cataluña y Valencia
<b>25 de julio</b>	Galicia, Cantabria y País Vascp
<b>12 de agosto</b>	Ciudad de Ceuta y Ciudad de Melilla
<b>2 de septiembre</b>	Ciudad de Ceuta
<b>9 de septiembre</b>	Asturias y Extremadura
<b>11 de septiembre</b>	Cataluña
<b>9 de octubre</b>	Comunidad Valenciana
<b>9 de diciembre</b>	Andalucía, Aragón, Asturias, Cantabria, Extremadura, La Rioja, Castilla y León, Madrid y Ciudad de Melilla
<b>26 de diciembre</b>	Cataluña, e Illes Balears

**En los ámbitos territoriales de las Entidades que integran la Administración Local:** los días que establezcan las respectivas Comunidades Autónomas en sus correspondientes calendarios de días inhábiles.