

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 COMPETIVIDAD
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:

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