

BUFETE GABRIEL RUIZ

AVDA. MAISONNAVE 30- 3ºB
03003- ALICANTE

TELF. 965986310
FAX: 965926943
E-MAIL: jtorralba@gabrielruiz.com

CIRCULAR INFORMATIVA 14 DE DICIEMBRE DE 2018

Le comunicamos las disposiciones de mayor interés publicadas. De estar interesado en el texto íntegro de alguna de dichas disposiciones nos lo puede comunicar e inmediatamente se la remitiríamos.

DISPOSICIONES GENERALES

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

-Ley Orgánica 2/2018, de 5 de diciembre, para la modificación de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General para garantizar el derecho de sufragio de todas las personas con discapacidad.

-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.

COMUNIDAD AUTÓNOMA VALENCIANA

-Ley 25/2018, de 10 de diciembre, de la Generalitat, reguladora de la actividad de los grupos de interés de la Comunitat Valenciana.

NOTICIAS DE INTERÉS

-El Tribunal Supremo establece que una nueva contrata no está obligada a asumir la plantilla de la anterior si lo esencial de la actividad es la infraestructura material que necesita para desarrollarse. De este modo, la sentencia, de 26 de octubre de 2018, determina que no hay sucesión de plantilla cuando la actividad precisa de "una infraestructura de medios materiales significativa e imprescindible". El fallo "es muy relevante en un supuesto en el que fuera de las previsiones de un convenio colectivo -inexistencia subrogación convencional- la empresa entrante contrata seis de los 10 trabajadores de la saliente".

-Pasar la mayor parte de la jornada navegando por internet supone un incumplimiento laboral suficientemente grave para justificar el despido disciplinario. Internet es una herramienta imprescindible en muchos trabajos hoy en día, pero un uso desproporcionado puede motivar una sanción tan grave como el despido. Esto es lo que sucedió en un caso que ha llegado al Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Los datos aportados por la compañía (dedicada a la gestión de programas y actividades culturales y artísticas) sobre el consumo de banda ancha y acceso a internet del trabajador despedido son definitivos para que el tribunal considere proporcionada la sanción disciplinaria y rechace el recurso. Su uso de internet triplicaba la media de sus compañeros.

-Una persona que fallece en accidente de tráfico unos días después de haber causado baja como demandante de empleo por falta de renovación, impide considerar estuviera en situación asimilada al alta, por lo que su cónyuge no tiene derecho a cobrar la pensión de viudedad. Así, lo determina en Tribunal Supremo, en una sentencia 25 de septiembre de 2018, en la que rechaza que pueda asimilarse al alta, "ya que no puede aplicarse la doctrina flexibilizadora de la exigencia de alta cuando no se ofrece ningún dato objetivo que permita aplicarla, como podría ser su precario estado de salud o algún motivo semejante, aconteciendo el óbito no por enfermedad, sino por accidente".

NOTAS DE ESPECIAL INTERÉS

1.-REGISTRO DE JORNADA EN LAS EMPRESAS:

El Gobierno pretende obligar a las empresas a registrar la jornada de sus empleados. Así lo recoge el último borrador de propuesta de modificación del registro horario en las empresas que ha enviado el Ministerio de Trabajo a empresarios y sindicatos. Estos últimos se muestran a favor y piden su

aprobación, lo que se pretende conseguir en las próximas fechas, aunque necesitará el respaldo parlamentario para salir adelante.

Recordemos que la obligatoriedad de un registro diario de la jornada laboral sólo existe para los contratos a tiempo parcial (art.12.4 ET (LA LEY 16117/2015)), en algunas jornadas especiales (RD 1561/1995 (LA LEY 3346/1995)). Con carácter general sólo se exige registro diario "a efectos del cómputo de las horas extraordinarias" (art.35.5 ET (LA LEY 16117/2015)).

De acuerdo con esta nueva propuesta, el registro de la jornada tendría que ser diario y debería constar la hora exacta a la que cada trabajador entra y sale de trabajar.

Con esta medida se pretende conseguir varios objetivos:

- Que cada trabajador conozca su horario de trabajo y quede constancia de sus horas trabajadas. Los convenios colectivos podrán establecer la forma de organización del registro de jornada y de acceso al mismo de la persona trabajadora.
- Poder controlar la contratación a tiempo parcial y evitar abusos en la contratación
- Eliminar la contratación en "B"
- Conseguir que se abonen las horas extraordinarias.

En definitiva, está pensada para evitar el fraude laboral y ayudar a la Inspección de Trabajo en esa tarea.

Para ello se plantea la modificación de los artículos 4 (LA LEY 16117/2015), 12 (LA LEY 16117/2015) y 35 del ET (LA LEY 16117/2015), que hacen referencia al control de la jornada ordinaria, los contratos a tiempo parcial y las horas extras. También se modificaría la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LA LEY 2611/2000).

En materia de horas extra otra novedad será que el empresario deberá informar mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre las horas extraordinarias que ha hecho cada empleado, cualquiera que sea su forma de compensación. Para ello obliga a la empresa a enviarles una copia de los resúmenes del registro diario.

Esta medida estaría relacionada con una de las primeras medidas que ya aprobó el Gobierno actual, que fue el Plan Director por un Trabajo Digno donde se establecía la intensificación del papel de la Inspección de Trabajo para intentar acabar con el fraude, y donde se contemplaba las visitas de la Inspección a las empresas. Para ello se considera indispensable que el inspector de trabajo que visita una empresa sepa el horario de cada trabajador.

Ya se intentó en el Gobierno anterior conseguir el registro efectivo de la jornada de los trabajadores pero tras varias sentencias de los Tribunales se tuvo que dar marcha atrás, por lo que habrá que esperar para ver su evolución en las próximas fechas.

2.-NUEVA LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS:

Aspectos laborales de la Ley:

El pasado 7 de diciembre, entró en vigor la nueva **Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos digitales (LOPDGDD)**, (BOE del6), que sustituye a la anterior LOPD, adaptado así la normativa estatal al Reglamento Europeo de Protección de datos. Con esta nueva LOPDGDD se reconoce y garantiza un nuevo conjunto de derechos digitales de la ciudadanía, que se recoge en el Título X (arts. 79 a 97), denominado “Garantía de los derechos digitales”.

A continuación, vamos a destacar qué nuevos derechos se añaden en el material laboral, tanto en el ámbito privado como en la función pública:

- **Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral** (art. 87).
- **Derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral** (art. 88).
- **Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo** (art. 89).
- **Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización el ámbito laboral** (art. 90).
- **Derechos digitales en la negociación colectiva** (art. 91).

Como consecuencia de estos nuevos derechos laborales, la nueva LOPDGDD añade un nuevo art. 20 bis al Estatuto de los Trabajadores:

Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital a la desconexión. Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Y se añade una nueva letra j bis en el art. 14 al Estatuto Básico del Empleado Público:

J bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

CONVENIOS COLECTIVOS Y TABLAS SALARIALES

-ESTATALES:

-Resolución de 19 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 1 de agosto de 2018, por la que se registran y publican las tablas salariales del personal docente en pago delegado para el año 2018 del VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

Esta circular ha sido editada con el objeto de proporcionarle información sobre las materias contempladas en la misma. Su remisión no implica en ningún caso la asunción de responsabilidades por parte del despacho o de sus Letrados, por las pérdidas ocasionadas a las personas físicas o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

Le saluda atte.