

Indicadors de mercat de treball¹

Xifres de la negociació col·lectiva a Catalunya (fins a juny)

366 convenis registrats durant aquests 6 primers mesos de l'any: 212 d'empresa (78,7%) i 54 de sector (20,3%).
550.454 persones cobertes: 36.556 per convenis d'empresa (6,6%) i 513.898 (93,4%) per convenis de sector.
La pujada salarial mitja s'ha situat a l'1,61%, sent pels convenis d'empresa de l'1,06% i l'1,65% pels de sector.

Seguim pel mateix camí: més contractes, igual precarietat

Contractació

En el segon trimestre de 2018 s'acumulen un total de **883.354 contractes registrats, un 2,5% més de contractes** que durant el segon trimestre de 2017 (862.094 contractes). Com en altres trimestres, **8 de cada 10 contractes són temporals** (764.772 contractes temporals i 118.582 contractes indefinits durant el darrer trimestre de 2018).

Afiliació

Del primer trimestre a aquest segon, **s'han creat poc més de 100.000 nous llocs de treball**, el que suposa un **augment del 3,1%** de llocs de treball durant aquests darrer trimestre de 2018 (3.426.476 afiliats a la Seguretat Social), respecte els tres primers mesos de l'any 2018 (3.320.827 afiliats).

Tema d'actualitat: arriben les vacances i has de saber que...



- Les vacances **no poden ser mai inferiors a 30 dies naturals (en el cas d'haver treballat menys d'un any, les vacances seran proporcionals al temps treballat)**.
- **Es fixen entre l'empresa i la persona treballadora.** El conveni col·lectiu de referència pot fer referència a la planificació anual de les vacances.
- **Les persones amb contracte a temps parcial tenen dret al mateix nombre de dies que les persones amb contracte a temps complet.** L'única diferència és el sou que rebran.
- **Les vacances no són substituïbles** per compensació econòmica, excepte en els casos d'extinció del contracte de treball que n'impossibiliti el gaudi.
- Els treballadors i treballadores han de conèixer la data de les seves vacances amb una **antelació mínima de 2 mesos**.
- **Si les vacances coincideixen amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o alletament natural**, es té dret a gaudir de les vacances quan acabi el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any 2018.
- **Si les vacances coincideixen amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les anteriors**, es té dret a gaudir de les vacances un cop hagi finalitzat la incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any 2018.

Recull de jurisprudència

Discriminació per raó de sexe. Desigualtat salarial. Es condemna l'empresa a pagar una indemnització a la treballadora que els va demandar per cobrar menys que els seus companys homes per la mateixa feina. STSJ Andalusia n. 246/2018 Social 14/02/2018

¹ Les dades estan actualitzades a 30 de juny de 2018. Font: Observatori de Treball i Boletín de Estadísticas Laborales.

<http://www.legaltoday.com/files/File/pdfs/Sentencia-id191543.pdf>

Accident “in itinere”, encara que hi hagi hagut un desviament. El Tribunal Suprem estableix que l'accident de trànsit patit en un autobús quan tornava cap a casa després de treballar és “in itinere”, encara que la persona afectada hagués fet prèviament unes petites compres personals. STS n. 406/2018 de 17/4/2018

<https://app.vlex.com/#vid/716887673>

La indemnització dels contractes temporals. El TJUE ratifica la seva doctrina sobre les indemnitzacions dels contractes temporals i conclou, mitjançant dues sentències rellevants, que la normativa espanyola relacionada amb l'extinció dels contractes temporals no és discriminatòria ni contrària al dret europeu.

<https://app.vlex.com/#vid/726919401>

Els repartidors de Deliveroo són falsos autònoms. Un jutjat social de València qüestiona el model laboral de Deliveroo considerant que els repartidors són treballadors i treballadores per compte de l'empresa, atès que treballen seguint les seves instruccions i sota les condicions fixades per l'empresa. STSJ social de València n. 244/2018, d'1/6/2018.

<https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2018/06/documento-2.pdf>

Conveni col·lectiu d'aplicació en un acomiadament improcedent. Tot i que l'empresa té conveni propi, caldrà que aboni a les cambres de pis que presten serveis a l'empresa subcontractada, el salari establert al conveni col·lectiu provincial d'hostaleria i, en conseqüència, també la indemnització per acomiadament improcedent. Auto del TS Social 22/2/2018

<https://app.vlex.com/#vid/706972585>

Notícia judicial: El Tribunal Constitucional estudia la durada del permís de paternitat

El Constitucional ha admès a tràmit un recurs d'empara que reclama l'equiparació dels permisos de paternitat amb els de maternitat.

Normativa

Llei 6/2018 dels Pressupostos Generals de l'Estat. Ampliació del permís de paternitat en 5 setmanes.

Amb la publicació de la Llei 6/2018 dels Pressupostos Generals de l'Estat, s'ha modificat, entre d'altres, l'ET establint la durada del permís de paternitat en 5 setmanes, ampliables en dos dies més per cada fill o filla en els supòsits de part, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiple.

Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de dades.

Aquest Reglament és directament aplicable des del passat 25 de maig de 2018.

Altres. Temps d'acords de recuperació

Construint dignitat en el món laboral. Destruïnt precarietat laboral.

En aquestes darreres setmanes, hem aconseguit importants eines que ens han de facilitar la consecució dels nostres objectius sindicals. Parlem de:

L'Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva (AENC 2018-2020)

http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/argumentari_AENC_2018.pdf

I el precord de l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC 2018)

http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/2018_07_09_precord_AIC.pdf

Us recomanem, que els hi feu una ullada!