

Indicadors de mercat de treball¹

Xifres de la negociació col·lectiva a Catalunya durant el segon trimestre de 2019

Durant el segon trimestre de l'any, s'han registrat a Catalunya un total de **259 convenis** que donen cobertura a **944.675 persones**. D'aquests convenis, 204 han estat d'empresa (79%) i 55 de sector (21%).

Com és habitual, **9 de cada 10 persones estan cobertes per un conveni de sector** (900.464 persones) i només 1 de cada 10 per un conveni d'empresa (44.211 persones).

La **pujada salarial mitja** s'ha situat al 2,11%, sent pels convenis d'empresa de l'1,57% i del 2,14% pels de sector.

Gairebé 9 de cada 10 contractes són temporals

Durant el segon trimestre de 2019, s'han signat a Catalunya un total de **878.910 contractes**, gairebé 4.500 contractes més que durant el segon trimestre de l'any passat. La temporalitat segueix enquistada en el nostre mercat laboral, **el 87,3% dels contractes celebrats segueixen sent temporals** (767.017 contractes temporals) i només el 12,7% restant (111.893) són de durada indefinida.

Affiliació

Durant el segon trimestre del 2019 **s'han creat un total de 81.957 nous llocs de treball**, fet que suposa un insuficient augment del 2,4% dels llocs de treball durant aquest any (3.508.433 afiliats a la Seguretat Social) respecte l'anterior (3.426.476 afiliats).

Tema d'actualitat. Després de vacances... Tornada a la negociació!

Per a la majoria de la gent, les vacances són ja a tocar. **Unes vacances que són notícia per ser les primeres de la història en què les persones treballadores tenen reconegut per llei, el dret a la desconnexió**. Abans però de marxar i penjar el cartell de "tancat per vacances", volem recordar-vos **algunes matèries que haurieu d'actualitzar**, si encara no ho heu fet, pel que fa als darrers canvis normatius, i **aprofitar la tornada de les vacances per reprendre novament la negociació!**

1.- Salari mínim garantit. Si no ho hem fet ja, hem d'actualitzar els sous d'aquells grups professionals amb sous més baixos, introduint un salari mínim garantit de, com a mínim 1.000 euros (x 12 pagues = 14000 euros/any) en tots els convenis col·lectius tal i com s'estableix a l'AENC i AIC 2018-2020. Hem de millorar els salaris més baixos perquè les persones protegides per un conveni col·lectiu han de tenir unes condicions per sobre de les normes mínimes de dret necessari.

2.- Registre de jornada. Hem d'implementar el registre de jornada i per això caldrà instar a les empreses a negociar, i a assumir les seves responsabilitats. Rellotges amb registrament de data, fulls d'Excel, targetes de marcatge, sistemes combinats... aquests són només alguns dels sistemes de control horari que tenim al nostre abast. Només cal trobar i negociar quin s'adapta millor a la nostra empresa, al nostre sector i a la modalitat presencial dels treballadors i treballadores. Cal introduir als convenis col·lectius clàusules específiques que regulin aquesta matèria, trobareu una clàusula tipus al Decàleg de Negociació Col·lectiva de la UGT de Catalunya: <http://www.ugtcatunya.cat/negociacio/>

3.- Protocol d'actuació per a la protecció de dades de caràcter personal i drets digitals. Caldrà establir en el conveni col·lectiu les regulacions adequades per a la protecció del dret de les persones treballadores a la protecció de seves dades de caràcter personal; així com el dret d'informació i consulta i el dret a la desconnexió digital en l'àmbit laboral.

4.- Pla d'igualtat per a empreses de menys de 250 persones treballadores. La Llei obliga a les empreses de menys de 250 persones treballadores a establir un Pla d'igualtat que haurà d'estar operatiu d'aquí a tres anys. Concretament, per a les empreses d'entre 100 i 150 persones treballadores tenen de marge fins el 7 de març de l'any 2021 i en aquelles empreses d'entre 50 i 100 persones treballadores el marge s'amplia fins el 2022; per tant, és bon moment per començar a plantejar el tema i fer un bon diagnòstic de la situació que ens permetrà establir les mesures concretes per eradicar les desigualtats existents a l'empresa o centre de treball.

¹ Les dades estan actualitzades a 31 de març de 2019. Font: Observatori de Treball i *Boletín de Estadísticas Laborales*.

Recull de jurisprudència

S'anul·la l'actual sistema de càlcul de les pensions de les persones que han treballat a temps parcial. El Tribunal Constitucional ha considerat discriminatori l'actual sistema de càlcul de la pensió de jubilació de les persones que han treballat a temps parcial, ja que ho consideren discriminatori i sexista. https://www.tribunalconstitucional.es/NotasDePrensaDocumentos/NP_2019_088/2019-688STC.pdf

Dotze dies d'indemnització pel personal eventual. El Tribunal Suprem segueix la doctrina europea i fixa en 12 dies la indemnització d'un treballador públic eventual i anul·la d'aquesta manera, la indemnització de 20 dies que havia reconegut el Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia. STS nº de resolució 370/2019, de 14/05/2019.

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=TS&reference=8790083&statsQueryId=120285548&calledfrom=searchresults&links=12%20dies%20indemnizaci%C3%B3n&optimize=20190607&publicinterface=true>

L'empresa pot descomptar de la nòmina els retards de les persones treballadores. L'Audiència Nacional avala que l'empresa pugui descomptar de la nòmina les sancions corresponents per arribar tard a la feina i que no es puguin tampoc recuperar aquest retard. SAN nº de resolució 82/2019 de 20/06/2019.

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=AN&reference=8827207&statsQueryId=121790663&calledfrom=searchresults&links=descuento%20nomina%20control%20horario&optimize=20190704&publicinterface=true>

Sistema de còmput de la jornada laboral diària. Els Estats membres de la Unió Europea han d'imposar a les empreses, l'obligació d'implementar un sistema objectiu, fiable i accessible que permeti computar la jornada laboral diària realitzada per cada persona treballadora. STS nº C-55/18, de 14/05/2019.

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=291F2FE4C1CDDC796E7F22B9940FD053?text&docid=214043&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir&occ=first&part=1&cid=3364820>

Els complementos salarials si computen pel SMI. L'Audiència Nacional ha determinat que els complementos salarials i les primes de producció poden computar per calcular si l'empresa paga a les seves persones treballadores els 900 € de salari mínim. Cal dir que la UGT de Catalunya, entre altres sindicats, han presentat ja un recurs de cassació davant el Tribunal Suprem. SAN 57/2019 de 24/05/2019.

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=AN&reference=8803221&statsQueryId=121346155&calledfrom=searchresults&links=salario%20m%C3%ADnimo%20interprofesional%20COMPLEMENTOS&optimize=20190620&publicinterface=true>

Normativa

Directiva (UE) 2019/983 del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juny de 2019, per la qual es modifica la Directiva 2004/37/CE, relativa a la protecció de les persones treballadores contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents carcinògens o mutàgens durant el treball. <https://www.boe.es/doue/2019/164/L00023-00029.pdf>

Us informem de que el síndrome del treballador cremat, conegut com a "burnout" figurarà en la pròxima Classificació Internacional de Malalties de l'Organització Mundial de la Salut com un problema associat a l'ocupació o a la desocupació. (Vigència: 2022).

Altres dades d'interès

Adaptació de la jornada de treball per raons de conciliació. Us recordem que el RD-Llei 6/2019 que va entrar en vigor el mes de març, reconeix el dret de les persones treballadores a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral. Trobareu un exemple d'aquesta clàusula a:

<http://www.ugtatalunya.cat/negociacio/>