

Guia jove de supervivència al món laboral



Aquesta **Guia jove de supervivència al món laboral** ha estat elaborada per les àrees de Formació, Acció Sindical i Jovent Aturat de l'Avalot-Joves de la UGT de Catalunya, amb la col·laboració del Gabinet Jurídic de la UGT de Catalunya i els tècnics i tècniques en orientació laboral de l'Avalot.

Il·lustracions: David Terol

Disseny/maquetació: Juan A. Zamarripa,
Sec. d'Organització de la UGT de Catalunya

www.avalot.cat

Maig del 2015

Per què aquesta guia?5

1. Què cal saber del món laboral?7

Relació laboral	9
Normativa que regula les relacions laborals.....	9
Constitució espanyola	9
Estatut dels treballadors	9
Convenis col·lectius	9
Normativa laboral europea	9
Contracte de treball.....	10
Què és?	10
Com és un contracte?.....	10
Tipus de contractes	11
Jornada laboral.....	12
Descansos retribuïts.....	12
Calendari laboral.....	12
Vacances anuals.....	13
El salari i la nòmina	13
Extinció del contracte.....	14
Acomiadaments.....	15
Liquidació, quitança o <i>finiquito</i>	15
Mesures de protecció social	16
Permisos retribuïts.....	17

2. Situacions en què et pots trobar

i de les quals se'n parla poc.....19

Treballar sense contracte, «en negre»	21
M'han fet un contracte temporal, és correcte?	21
Treball de becari o becària	21
Fer més hores i fer una feina diferent de la que figura al contracte	22
Cessió il·legal de treballadors/ores	22
Assetjament psicològic a la feina o <i>mobbing</i>	23
Assetjament sexual a la feina	23
Treballar en pràctiques	24
Treball sense equips de protecció, o no són els adequats	25
Ofertes de feina fraudulentcs	25

3. Planta cara a la precarietat27

Nosaltres, els treballadors i treballadores.	29
L'organització dels treballadors i les treballadores. Els sindicats, la UGT de Catalunya.	29
L'Avalot.....	29
Per què cal afiliar-se a la UGT?	29
Com ens podem organitzar al centre de treball?	29
Drets i garanties dels delegats sindicals i membres de comitè	30
M'agradaria plantar cara, però tinc por de possibles represàlies	31
Seré un bon delegat/da?	31

Contacta amb l'Avalot!.....33

Per què aquesta guia?



Ja fa molt de temps que la situació del jovent català al món laboral ve marcada per la precarietat, però és ara, en temps de crisi econòmica, quan la nostra generació—per cert, una de les millors preparades de la història—es veu condemnada a escollir entre tres opcions: atur, precarietat o exili.

Ens diuen que l'única sortida és treballar més per menys, que el futur passa per ser més competitiu abaratint els costos de producció, que hauríem de valorar el fet de cobrar per sota del SMI, que si marxem de casa nostra no és exili, sinó «mobilitat exterior»; tot això, mentre ens apugen els preus de productes bàsics, ens retallen els serveis públics i ens posen taxes a l'educació per tal de fer front a un deute generat per uns pocs i que hem de pagar entre totes i tots.

Diuen que som la generació perduda i que sí o sí, com una veritat absoluta, serem la primera generació que viurà pitjor que els seus pares i mares.

El que ningú no ens explica és el poder que tenim com a treballadors i treballadores per transformar la nostra realitat més propera i, en conseqüència, la nostra societat.

Drets com les vacances, la jornada de vuit hores, les pensions, l'atur, entre d'altres, són tan sols una mostra de les fites que podem assolir quan ens organitzem i lluitem de forma conjunta.

Aquesta guia està estructurada en tres parts: la primera fa una introducció al món del dret del treball, la segona tracta de reflectir situacions il·legals i que sovint per la manca d'informació considerem com a «normals», i la tercera pretén donar a conèixer les eines

que tenim a la nostra disposició per poder fer front a una situació que ens condemna a viure en condicions indignes.

Ara més que mai, és hora de deixar de banda el discurs de la por i de la resignació, perquè si es pot, ara és l'hora de conèixer l'eina més potent que tenim els treballadors i treballadores, el sindicalisme.

Perquè si lluitem el present, el futur és nostre!

1. Què cal saber del món laboral?



A continuació farem una breu introducció de les normes bàsiques que regulen el món laboral, conèixer conceptes com el salari, les vacances, la nòmina entre d'altres, són imprescindibles si volem sobreviure a un mercat laboral, caracteritzat per la precarietat.

Relació laboral

Quan treballes per a una altra persona, sota les seves ordres i instruccions i a canvi d'un sou, tens una relació laboral.

Normativa que regula les relacions laborals

Les normes bàsiques que regulen les relacions laborals són tres: la Constitució espanyola, l'Estatut dels treballadors i els convenis col·lectius.



Els de sota només poden contradir els de dalt per millorar les condicions, mai per empitjorar-les; és a dir, si l'Estatut dels treballadors diu que la jornada és de 40 hores setmanals, no poden existir convenis de 43 hores, però sí, en canvi, de 35.

Constitució espanyola

A la Constitució figuren drets tan bàsics com el dret de la llibertat sindical, el dret de vaga, el dret al treball, etc.

Pots accedir a la Constitució espanyola en aquest enllaç: <http://is.gd/M9DLjg>



Estatut dels Treballadors

És la norma bàsica en la regulació de les relacions laborals i estableix els drets i obligacions entre els empresaris i els treballadors.

Pots accedir a l'Estatut dels treballadors i treballadores en aquest enllaç:

<http://is.gd/bWa0Sa>

Convenis col·lectius

Es tracta de normes fruit d'acords entre empresaris (patronals) i treballadors (sindicats). El seu àmbit d'aplicació pot estar lligat a una activitat, a un territori o a una empresa. Regulen les condicions mínimes de treball, en cap cas poden empitjorar les condicions de la Constitució o de l'Estatut dels treballadors i poden ser millorats pel contracte laboral.

Normativa laboral europea

Catalunya també es veu afectada pel dret europeu, és important que sàpigues que la normativa laboral catalana no pot contradir la legislació europea.

- Conèixer el que diu el teu conveni és una eina per fer front als abusos.
- El conveni col·lectiu a què pertany el nostre sector ha de quedar clar en el nostre contracte; si un sector professional no té conveni, com a mínim tens els drets reconeguts per l'Estatut dels Treballadors.
- Sempre és bò tenir el conveni a mà, pots cercar el teu conveni aquí (<http://is.gd/IVlyrq>) o, si no el trobes, posar-te en contacte amb l'Avalot.

Contracte de treball

Què és?

El contracte de treball és l'acord concret entre tu i l'empresari. Tu et compromets a treballar i l'empresa a pagar-te un sou. Estableix quina feina has de fer i a on, l'horari, el sou, la durada de la relació laboral, les vacances, el període de prova i el conveni col·lectiu aplicable. El contracte ha de respectar el contingut de les lleis laborals (l'**Estatut dels treballadors** és la més important) i el **conveni col·lectiu** aplicable, dada que ha de constar en el contracte.

Com és un contracte?

L'Estatut dels treballadors exigeix la forma escrita en la majoria de tipus de contracte. Si no tens contracte escrit, no vol dir necessàriament que estiguis treballant en negre, pot ser que tinguis un contracte verbal indefinit o temporal inferior a 4 setmanes.

**No signis mai
un contracte en blanc**

**Llegeix el contracte
abans de signar-lo
i si tens algun dubte,
informa't!**

**Assegura't
que t'han donat d'alta
a la Seguretat Social,
demana el teu
informe de vida laboral
a la Seguretat Social**



Tipus de contractes

Hi ha contractes temporals i contractes indefinits. Actualment més de 9 de cada 10 contractes nous són temporals. Fixa't en la

banda dreta superior del contracte on s'indica amb una creu el tipus de contracte temporal que subscrius.

	Tipus de contracte	Descripció	Col·lectiu específic	Durada	Sou
Indefinits	Indefinit	Se subscriu per treballar indefinidament en una empresa Realització d'una obra o		Indefinit	
Temporals	Obra i servei determinat	servei determinat, autònoms i diferent dels normals de l'empresa Atendre les exigències puntuals del mercat		Període de la realització de l'obra o servei amb un màxim de 3 anys	
	Eventual per circumstàncies de la producció	Per aprendre un ofici o adquirir la formació d'un		6 mesos dins d'un període de 12 mesos	
Formatius	De formació	Lloc de treball qualificat Obtenir una experiència laboral	Joves de 16 a 25 anys que no tenen el títol necessari per al lloc	Durada d'1 any a 3 anys	Com a mínim, el SMI pel temps efectiu de treball
	De pràctiques		Joves amb títol universitari, cicles formatius o certificat de professionalitat i només durant els 5 anys següents a la finalització dels estudis.	De 6 mesos a 2 anys	1r any: 60% del que marca el conveni 2n any: 75% del que marca el conveni



- **Actualment 9 de cada 10 contractes són temporals.**
- **La majoria dels contractes temporals, prop del 95%, se signen en frau de llei, és a dir, no haurien de ser temporals, sinó indefinits.**

Jornada laboral

La jornada de treball és el temps diari que treballes. No es considera temps de treball l'estona de canviar-se la roba, el temps que trigues per arribar a la feina, ni el temps de l'esmorzar... si no ho estableix així el teu conveni col·lectiu.

La durada de la jornada es fixa en el contracte de treball i en el conveni col·lectiu i ha de respectar els límits legals.



Si estudies, tens preferència en el moment d'escollir el torn i, si és possible, a l'adaptació de la jornada per assistir a cursos de formació professional.

Jornada ordinària	Diària: 9 hores. Els menors de 18 anys: 8 hores.
Màxima legal Treball nocturn	Setmanal: 40 hores. És el treball realitzat de 10 de la nit a 6 del matí. Màxim 8 hores diàries.
Treball per torns	Està prohibit als menors d'edat. Es treballa per torns quan diferents persones ocupen el mateix lloc de treball successivament. Amb aquest sistema es pot treballar diumenges, festius i nits.
Hores extraordinàries	Són les hores treballades després de la finalització de la jornada laboral diària. Són voluntàries. Si ets menor d'edat no en pots fer. I el màxim anual són 80 hores. Com a mínim te les han de pagar al mateix preu que les hores ordinàries.

La majoria dels contractes per a joves són a temps parcial i de durada inferior a un mes.

Descansos retribuïts

Tens dret, d'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors, als següents períodes de descans:

Mínim en jornada continuada (superior a 6 hores):	15 minuts. 30 minuts si ets menor d'edat.
Mínim diari	Entre dues jornades de treball consecutives, un mínim de 12 hores.
Setmanal	Un dia i mig ininterromput. Dos dies si ets menor d'edat.
Dies festius	14 a l'any.
Vacances anuals	El període de vacances és el pactat en el conveni col·lectiu o en el contracte de treball. En cap cas serà inferior a 30 dies naturals, és a dir, comptant dissabtes i diumenges, encara que pots fer-les en dos torns.

Calendari laboral

Anualment, prèvia consulta i informe dels representants dels treballadors/ores, l'empresa ha d'elaborar i exposar en un lloc visible de cada centre de treball el calendari laboral, el qual ha de recollir:

- L'horari de treball.
- La distribució anual dels dies de treball efectiu.
- Els festius.
- Els descansos setmanals i entre jornades.
- Altres dies inhàbils, tenint en compte la jornada màxima legal o, si escau, la pactada.

El topall màxim d'hores de treball anual està recollit als diferents convenis col·lectius.

Vacances anuals

El període de vacances anuals retribuïdes ha de ser el que s'hagi pactat en conveni col·lectiu o contracte individual, però mai inferior a 30 dies; no és substituïble per cap compensació econòmica, llevat en el cas d'extinció del contracte de treball que impossibiliti gaudir de les vacances.

El calendari de vacances s'ha de fixar a cada empresa i el treballador/a ha de conèixer les dates que li corresponen almenys dos mesos abans del seu començament, i s'haurà de tenir en compte el que s'hagi pactat en els convenis col·lectius.

En cas de desacord entre les parts, la jurisdicció social ha de fixar la data que correspongui per al gaudi, i la seva decisió no es pot recórrer.

El salari i la nòmina

El salari

El salari és la totalitat de les percepcions econòmiques (en diners o en espècie) que reps pel teu treball. No es consideren salari els diners entregats per l'empresa per compensar les despeses en roba laboral i transport. El teu salari es fixa en el contracte de treball. Aquesta quantitat mai no pot ser inferior a la que s'estableix en el conveni col·lectiu. Si en el teu sector no existeix conveni col·lectiu, en cap cas pots cobrar per sota del **salari mínim interprofessional, 648,60€** (a temps complet sense incloure les pagues extraordinàries). El salari es divideix en salari base i complementos salarials. Els complementos salarials poden ser personals, com per exemple el plus d'idiomes,

de lloc de treball, com és el de toxicitat, el de nocturnitat, o de qualitat/quantitat, com els incentius, objectius...



- Els salaris tenen prioritat de pagament respecte a altres deutes de l'empresa. Si l'empresa no et paga el salari, hi ha mecanismes per reclamar-lo.
- Si treballes per mitjà d'una ETT, tens dret per llei a cobrar el mateix salari que es cobra per conveni a l'empresa usuària, en funció de la categoria.

La nòmina

La nòmina és el rebut individual que justifica el pagament del salari. Hi han d'aparèixer tots els diners que reps, així com les hores extres realitzades i la seva quantia econòmica.

A la nòmina han d'aparèixer les dades de les empreses i les del treballador, sobretot la categoria laboral. Aquí s'hi descriuen els conceptes que reps en brut i les deduccions que se t'apliquen. El resultat d'aquestes deduccions dóna lloc al salari net.

No perdís les nòmines! Són una prova del teu salari, del fet que treballes per a aquesta empresa, i si hi ha problemes serveixen per reclamar.



Extinció del contracte

Hi ha diferents motius pels quals s'acaba una relació laboral. Les causes més habituals són:

Perquè et dona la gana

Si vols plegar perquè no t'agrada la feina o perquè n'has trobat una altra, no has de donar cap explicació a l'empresa, però tens l'obligació d'avisar per escrit amb l'antelació que assenyali el conveni col·lectiu (entre 15 dies i un mes). Si no ho fas, l'empresa et pot descomptar del sou la quantitat corresponent als dies de retard.

En els contractes temporals (excepte els d'interinitat, d'inserció, formació i pràctiques) en acabar tens dret a una indemnització de:

- 11 dies per any treballat per als contractes signats a partir de l'1 de gener de 2014.
- 12 dies per any treballat per als contractes signats a partir de l'1 de gener de 2015.

En el cas que treballis per mitjà d'una ETT, aquesta indemnització ha de ser sempre de 12 dies per any treballat.

Si arriba la data de finalització del contracte i no t'han fet el preavis, passes directament a tenir un contracte indefinit.

Atenció!
Si deixes la feina voluntàriament no tens dret a la prestació d'atur ni a la indemnització.



Quan t'acomiaden amb un contracte per obra i servei, si realment ha finalitzat l'obra, la indemnització que has de percebre és d'11 o 12 dies de salari, però si l'acomiadament es produeix quan l'obra encara no ha acabat (això passa molt sovint), la indemnització ha de ser del màxim legal.



Perquè ha arribat l'últim dia del contracte o s'ha acabat l'obra o servei

En aquests supòsits, si treballes des de fa més d'un any, l'empresa t'ha d'avisar amb una antelació mínima de 15 dies abans de finalitzar el contracte; si el preavis es fa més tard dels 15 dies, tens dret a una indemnització igual al salari dels dies de retard. Si el contracte és inferior a un any, aquest preavis de l'empresa no és necessari.

Perquè tanca l'empresa

En els casos de mort, incapacitat o jubilació de l'empresari o empresària tens dret a l'atur i a una indemnització (un mes de sou). Si l'empresa és una societat, es fa un procés que s'anomena expedient de regulació d'ocupació, també conegut com a acomiadament col·lectiu, i tens dret a l'atur i a una indemnització (20 dies de salari per any treballat amb un màxim de 12 mensualitats).

Acomiadaments

L'acomiadament és l'extinció del contracte per voluntat de l'empresa. A continuació et detallarem els acomiadaments més habituals amb què pots trobar-te.

Acomiadament disciplinari

(art. 54 ET)

Es considera que t'han acomiadat per haver comès alguna falta, que han de justificar. En aquest cas, **no rebràs cap indemnització**, tot i que podràs rebre la prestació d'atur.

Acomiadament objectiu (art. 52 E.T.)

L'empresa basa el teu acomiadament en causes diverses com la teva ineptitud, la teva manca d'adaptació al lloc de treball, o la necessitat d'amortitzar llocs de treball. Dóna dret a l'empresari a acomiadar-te amb la indemnització mínima legal, **20 dies per any treballat, amb un topall màxim de 12 mensualitats**.

Acomiadament improcedent

(art. 56 E.T.)

L'empresa assumeix la seva responsabilitat en l'acomiadament, i la indemnització ha de ser la màxima legal, que **actualment és de 33 dies per any treballat amb un topall màxim de 24 mensualitats**.

L'acomiadament sempre requereix notificació per escrit

En el moment de l'acomiadament tens dret a que hi sigui present el teu delegat/da.

Signa qualsevol document amb un «NO CONFORME» seguit de la data, el nom i cognoms i la teva signatura; això et permet poder reclamar.

Posa't en contacte amb l'Avalot o la teva federació una vegada s'hagi efectuat l'acomiadament.



Liquidació, quitança o finiquito

Quan finalitzes una relació laboral, i sigui quina sigui la circumstància per la qual finalitza (s'acaba el teu contracte, ho deixes de forma voluntària, et fan fora...), l'empresa ha de liquidar tot el deute que té amb tu. D'aquesta quantitat en diem «liquidació» o «quitança», paraula coneguda popularment com a *finiquito*.

Així, la liquidació ha d'incloure:

- Els salaris pendents.
- Els complements extrasalarials pendents de pagament (manutenció, quilometratge, etc.), en cas que n'hi hagi.
- La part proporcional de les pagues extraordinàries que s'hagi generat fins al moment en què es produeix l'extinció.
- La part proporcional d'altres complements salarials que es paguin amb una periodicitat superior al mes, com per exemple les pagues per beneficis.
- Una compensació econòmica pels dies de vacances generats i no gaudits.
- La quantia que, en concepte d'extinció de contracte, en el seu cas, estigui prevista en la normativa laboral o s'hagi previst específicament en el conveni col·lectiu d'aplicació.



Atenció! Quan signes una quitança, no només estàs dient que has rebut els diners que hi ha escrits, sinó que també estàs d'acord amb la quantitat i que no faràs cap reclamació.

Quan signis la liquidació o altres documents, fes-ho amb un «no conforme» seguit de la data, el nom i cognoms i la teva signatura. Això et permet poder reclamar.



- Signar el compromís d'activitat pel qual t'obligues a buscar feina activament mentre et trobis a l'atur.



El temps de durada està en relació amb el temps treballat, i la quantia en funció de la base reguladora (durant els primers 180 dies, el 70% de la base reguladora, i a partir del dia 181, el 50 %). Per tramitar aquesta prestació has d'anar a l'Oficina de Treball de la Generalitat (OTG) del teu municipi dins dels 15 dies següents a la situació d'atur.

Incapacitat per treballar (baixa laboral)

Si per qüestions de salut no pots treballar, has de sol·licitar la baixa mèdica i tens dret a percebre una quantitat de diners. Hi ha baixes temporals i baixes permanents. Aquí et parlem de les temporals:

Incapacitat temporal

La quantia i la durada de la prestació depèn de si és conseqüència d'un accident de treball, d'una malaltia professional o d'un accident no laboral o malaltia comuna (per exemple, una grip).

Malaltia professional o accident de treball

No s'exigeix un període mínim de cotització. Tens dret a cobrar des del primer dia un mínim del 75% de la base reguladora. Alguns convenis col·lectius estableixen que s'ha de pagar el 100 %.

Un accident *in itinere* és un accident de treball ocorregut en el desplaçament des del teu domicili fins al teu lloc de treball, o a l'inrevés, amb la condició que no hagi interromput el trajecte per causes alienes a la feina.

Mesures de protecció social

Has de tenir en compte que tot treballador i treballadora per compte d'altri ha d'estar afiliat a la Seguretat Social per generar drets com el de baixa, atur, etc.



Per comprovar que l'empresa t'ha donat/da d'alta a la Seguretat Social pots demanar el teu informe de vida laboral a través del portal web www.seg-social.es o trucant al telèfon **901 50 20 50**.

Prestació d'atur

Tens dret a cobrar aquesta prestació si t'has quedat sense feina o t'han reduït la jornada laboral i compleixes els següents requisits:

- Estar donat d'alta a la Seguretat Social.
- Haver treballat amb contracte i, per tant, haver cotitzat dotze mesos en els sis anys anteriors.

Accident no laboral o malaltia comuna

Has d'haver treballat, i, per tant, cotitzat un mínim de 180 dies dins dels 5 anys anteriors. Des del primer dia de baixa al tercer no cobres; del quart al vintè dia, fins un 60 % de la base reguladora; i a partir del dia vint-i-unè, el 75 % de la base reguladora. Aquests percentatges poden ser superiors si ho estableix el conveni col·lectiu.

Permisos retribuïts

Absències amb dret a remuneració

La legislació laboral preveu un conjunt de situacions que et donen dret **absentar-te temporalment del treball, amb dret a remuneració, previ avís i justificació** (articles 23 i 37.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors).

1. **Quinze dies** naturals en cas de **matrimoni**.
2. Dos dies per **naixement de fill/a i per mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari**, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu el treballador s'ha de desplaçar, el termini és de 4 dies.
3. Un dia per **trasllat del domicili habitual**.
4. Pel temps indispensable, per al compliment d'un **deure inexcusable de caràcter públic i personal**, incloent-hi l'exercici del sufragi actiu. Si en una norma legal o convencional figura un període determinat, cal atenir-se al que aquesta norma disposi quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

En el supòsit que el compliment d'aquest deure impossibiliti al treballador la prestació del treball en més del 20% de les hores laborals en un termini de tres mesos, l'empresa pot situar-lo en excedència. Aquesta excedència té el caràcter de forçosa.

5. Pel temps indispensable per fer **exàmens prenatals i tècniques de preparació al part** que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.
6. El treballador/a té dret a gaudir els permisos necessaris per **concorrer a exàmens** en el supòsit que cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional; així com té dret a la concessió de l'oportú permís de **formació o de perfeccionament professional** amb reserva del lloc de treball.
7. Pel temps imprescindible per a la realització de **funcions sindicals o de representació del personal**, en els termes establerts legalment o convencionalment. L'article 68.e) de l'Estatut dels treballadors disposa que els membres del comitè d'empresa i els delegats de personal, com a representants legals dels treballadors, disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació. Pot pactar-se en conveni col·lectiu l'acumulació d'hores dels diferents membres del comitè d'empresa, i, en el seu cas, dels delegats de personal, en un o varis dels seus components, sense sobrepassar el màxim total, i aquesta o aquestes persones poden quedar rellevades del treball, sense perjudici de la seva remuneració.

El nombre d'hores s'estableix en funció del nombre de treballadors de la plantilla i d'acord amb l'escala següent:

- Fins a 100 treballadors: 15 hores
- De 101 a 250 treballadors: 20 hores
- De 251 a 500 treballadors: 30 hores
- De 501 a 750 treballadors: 35 hores
- De 751 en endavant: 40 hores

La Llei orgànica 11/1985, de llibertat sindical, disposa en l'article 9.2 que els delegats sindicals que participin en les comissions negociadores dels convenis col·lectius, mantenint la seva vinculació com a treballador en actiu en alguna empresa, tindran dret a la concessió dels permisos necessaris per a l'adequat exercici de la seva tasca com a negociadors, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació.

8. Poden acordar-se col·lectivament altres supòsits, amb el règim i els efectes que es prevegin.

Promoció i formació professional

El treballador té dret:

- a) Al gaudi dels permisos necessaris per presentar-se a exàmens, així com a una preferència a elegir torn de treball, si tal és el règim instaurat en l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional.
- c) A la concessió dels permisos oportuns de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.
- d) A la formació necessària per a la seva adaptació a les modificacions operades en el lloc de treball. Aquesta formació ha

d'anar a càrrec de l'empresa, sense perjudici de la possibilitat d'obtenir a tal efecte els crèdits destinats a la formació. El temps destinat a la formació es considera en tot cas temps de treball efectiu.

En la negociació col·lectiva es poden pactar els termes de l'exercici d'aquests drets, que s'acomodaran a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació directa o indirecta entre treballadors d'un sexe o altre. Els treballadors amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball, acumulables per un període de fins a tres anys. La concreció del gaudi del permís s'ha de fixar de mutu acord entre treballador i empresari.

Conciliació de la vida laboral i familiar

Els exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dintre de la jornada laboral, donen dret a absentar-se amb dret a remuneració, pel temps indispensable per efectuar-los.

Dos dies per naixement de fill/a. En el cas de necessitat d'efectuar un desplaçament a l'efecte, el termini és de quatre dies.

En casos de **fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part**, la mare o el pare tenen dret a absentar-se de la feina durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del sou. (article 37. 3f i 4 bis de l'Estatut dels treballadors)

2. Situacions en què et pots trobar i de les quals se'n parla poc...



Bé, ja hem fet una breu introducció del marc legal en matèria laboral, no obstant això, la realitat, molt sovint, no és ben bé així.

Com a joves, som individus potencials a trobar-nos amb un entorn laboral precari.

Al món laboral precari, els empresaris i les empresàries tan sols tenen un objectiu, i és aconseguir el màxim benefici econòmic amb la teva activitat, és per això que vulneraran els teus drets de forma constant i reiterada.

A continuació detallem situacions habituals en què solem trobar-nos. No hi ha solucions màgiques per canviar aquestes realitats, però la majoria d'elles passen per demanar assessorament a l'Avalot, allà trobarem suport tant legal com personal.

És important que sàpigues que no estàs sol ni sola.

Treballar sense contracte, «en negre»

De vegades és possible que t'ofereixin treballar sense contracte, en negre. Has de saber que per generar drets (seguretat social, atur, baixa, vacances, etc.) has de tenir un contracte de treball i estar donat/da d'alta a la Seguretat Social.

En aquestes situacions és l'empresari el que està cometent una irregularitat i la teva missió principal serà tenir la capacitat de demostrar l'existència de la relació laboral, per tal de posar una denúncia i que es reconegui la teva feina. Per demostrar-ho és recomanable que guardis totes les proves que et relacionin amb el teu cap i la teva feina (correus, trucades, missatges, vídeos, resguards bancaris, testimonis, etc.).

La millor prova per demostrar la teva relació «en negre» és que es personi l'inspector/a de treball a la teva feina.

Si estàs treballant en negre, posa't en contacte amb l'Avalot, t'ajudarem a denunciar aquest fet a la Inspecció de Treball i a interposar les accions legals i/o de suport corresponents.



- Recorda que si no tens papers, a la feina tens els mateixos drets que un treballador o una treballadora amb papers, no deixis que s'aprofitin de tu.
- Sempre és més fàcil demostrar la teva relació laboral quan encara estàs treballant.

M'han fet un contracte temporal, és correcte?

La gran majoria dels contractes temporals es fan en frau de llei. Perquè existeixi un contracte temporal hi ha d'haver una causa que el justifiqui; la legislació ens diu, com a causa, l'existència d'una obra o servei determinat a realitzar (contracte d'obra i servei), la necessitat d'un reforç a la plantilla, la substitució d'un treballador o treballadora, etc.

Si tens dubtes sobre el teu contracte, posa't en contacte amb l'Avalot, valorarem si el teu contracte és legal, i si no ho és, posarem en marxa la màquina per fer front a aquest abús.



Els contractes temporals es converteixen en indefinits, i el treballador/a es converteix en fix quan, en un termini de 30 mesos, el treballador hagi estat contractat durant més de 24 mesos en la mateixa empresa, amb 2 o més contractes temporals. També compta l'haver treballat per al mateix grup d'empreses, encara que siguin diferents.

Treball de becari o becària

És molt comú contractar com a becari a personal laboral. Un becari és una persona que està en formació, per la qual cosa ha d'existir un pla formatiu. Si aquest programa no existeix i a la pràctica estàs treballant com un més dels teus companys, pots reclamar el teu dret de ser contractat igual que la resta dels treballadors/res.

La meva beca, s'ajusta a la legalitat?

Per saber si la teva beca s'ajusta a la legalitat, respon a aquestes preguntes:

- Tens signat (i amb còpia) el teu conveni de pràctiques?
- Es compleix aquest acord?
- El teu treball és formatiu o substitueix un lloc de treball?
- Tens un tutor al teu centre de treball?
- El teu horari està definit, sense hores extres, sense torns festius o nocturns?

Si has contestat «NO» a alguna de les qüestions, potser hauries de tenir un contracte de treball i no pas una beca. Posa't en contacte amb l'Avalot, t'ajudarem a interposar les accions legals i/o de suport corresponents.

Fer més hores i fer una feina diferent de la que figura al contracte

Sovint la realitat de la nostra feina és diferent de la que disposa el nostre contracte. Pots trobar-te, per exemple, que al teu contracte s'indica que ets ajudant/a de cuina i en la realitat fas d'administratiu/va, o que el teu contracte estableix 10 hores setmanals i n'estàs fent el doble.

En aquests casos pots reclamar judicialment per tal que es reconegui la teva categoria professional, també podràs reclamar les diferències salarials amb caràcter retroactiu.

Pel que fa a les hores que treballes de més, si cada dia fas més hores de les que fixa el contracte i cada dia són les mateixes, pots reclamar via judicial perquè es reconegui la teva jornada laboral real. Si es tracta d'hores

aleatòries, es poden considerar hores extraordinàries i pots reclamar que te les paguin.

Tant si parlem de diferències de salari per reconeixement de categoria, reconeixement de jornada o reclamació d'hores extres, podràs reclamar com a màxim des d'un any enrere.

Si et trobes en alguna d'aquestes situacions, posa't en contacte amb l'Avalot, et proporcionarem informació per fer la reclamació de forma correcta.

Cessió il·legal de treballadors/es

Què és?

Una empresa pot subcontractar a una altra la prestació d'un servei o la realització d'un projecte, però només les ETT poden cedir persones a altres empreses.

Els darrers anys, sobretot al sector informàtic, s'ha posat de moda la subcontractació amb altres empreses de serveis.

La situació és legal quan l'organització, control i direcció del projecte i del treball la duen a terme responsables de la nostra empresa, en la qual estem contractats, i és **cessió il·legal** si rebem les instruccions, no de l'empresa que ens ha contractat, sinó de la que ens ha subcontractat. Així, si reps ordres de personal de l'empresa on realitzes el servei, és molt probable que estiguem parlant d'una cessió il·legal de treballadors i treballadores.

Per què et perjudica aquesta situació?

Perquè, en la majoria dels casos, ni l'empresa cedent ni la cessionària no es preocupen realment de la teva carrera professional: no t'oferiran formació, ni et permetran optar a realitzar tasques diferents; tot això, a més de produir un estancament professional i salarial, impedeix, molt sovint, que els contractes siguin indefinits, sinó que són, en la majoria dels casos, «per obra i servei».

Què passa si es demostra que existeix cessió il·legal?

Si demostres aquesta situació, tindràs l'opció d'elegir ser contractat/da de forma indefinida en una de les dues empreses que intervenen en l'operació de cessió, i l'antiguitat es comptabilitza des de l'inici de la cessió il·legal. Perquè es produeixin aquests efectes, la reclamació s'ha de fer mentre duri la cessió.

Si creus que pots estar en aquesta situació, posa't en contacte amb l'Avalot. Et proporcionarem informació perquè puguis fer la reclamació de forma correcta.

Assetjament psicològic a la feina o *mobbing*

L'assetjament psicològic en el treball consisteix en l'exercici d'una violència psicològica extrema (que es manifesta en maltractaments de fets i de maneres) que una persona rep, per part d'altres, de forma sistemàtica i perllongada en el temps. Malgrat que els assetjadors acostumen a ser els caps i els superiors, també poden ser els companys del mateix nivell, o fins i tot subordinats.

Els comportaments d'assetjament poden ser molt variats i diversos: l'assignació de treballs sense valor ni utilitat o de tasques per sota de la capacitat professional, la desvalorització sistemàtica de la feina feta, l'assignació de terminis injustificables, la restricció de la comunicació amb els companys o la invenció de rumors i mentides.

Amb aquestes pràctiques es busca deteriorar i disminuir la capacitat laboral de la víctima, desestabilitzar el seu equilibri psicològic i destruir la seva imatge professional i social, així com la pròpia autoestima de l'assetjat. L'objectiu últim que es persegueix és la renúncia del treballador i la seva sortida de l'empresa. D'altres vegades es tracta simplement d'eliminar un possible competidor davant una futura promoció.

El *mobbing* és considerat com a risc psicosocial. També n'hi ha d'altres, com el *burnout* o síndrome del treballador cremat o l'*estrès*.

Si creus que pots ser víctima d'assetjament psicològic posa't en contacte amb l'Avalot, et proporcionarem els mitjans i suport per fer front a aquesta situació.

Assetjament sexual a la feina

Podem considerar assetjament sexual qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, desenvolupat en un context laboral, que és ofensiu i no desitjat per la víctima, i que, al mateix temps, genera un entorn laboral ofensiu, hostil, humiliant i intimidatori.

Així, podem dir que:

- És una forma de **violència de gènere**.
- Té lloc en entorns laborals sexistes.
- Té lloc en un context d'abús de poder (de gènere/jeràrquic).
- Encara és molt invisible socialment.
- Està tipificat com a falta molt greu i com a delictes.
- Entre altres tipus de classificacions, es pot diferenciar entre:
 - **Assetjament d'intercanvi.** Prové d'un superior jeràrquic o d'altres persones que poden influir en les condicions laborals i/o l'ocupació de la persona assetjada. Aquest tipus d'assetjament implica un abús d'autoritat i es considera una falta molt greu, perquè genera una situació d'indefensió per a la persona que el pateix.
 - **Assetjament ambiental.** Prové de companys de feina o tercers relacionats amb l'entorn laboral. Aquest tipus d'assetjament genera un entorn hostil, intimidatori i ofensiu per a la persona assetjada.
- Si analitzem els casos d'assetjament sexual, trobem comportaments característics de l'assetjador, no obstant això, sense delimitar ni excloure altres indicis, podem esmentar-ne aquests:
 - Mirades lascives.
 - Apropament físic excessiu.
 - Comentaris, formes d'adreçar-se i/o bromes sexuals ofensives i obscenes.
 - Contacte físic deliberat i no desitjat per la persona assetjada.
 - Invitacions persistents per concretar cites o per participar en activitats lúdiques amb la persona afectada.
 - Comentaris sobre les pròpies fantasies i capacitats sexuals.

- Aïllament i/o inducció per quedar-se innecessàriament amb la persona assetjada tots dos sols.

L'assetjament sexual no és res nou, ni és cap novetat, encara que milers de dones el pateixen. Hi ha dades que indiquen que un 35% de les dones a la Unió Europea el pateixen; aquesta dada s'incrementa fins al 60% si parlem d'Itàlia, Grècia i Espanya.

Si creus que pots ser víctima d'assetjament sexual, posa't en contacte amb l'Avalot. Et proporcionarem els mitjans i suport per fer front a aquesta situació.

Treballar en pràctiques

Les pràctiques laborals sovint són una forma d'explotació laboral encoberta o foment de la feina precària. Certament, en molts casos, quan treballem en pràctiques ens demanen una experiència prèvia o una dedicació excessives, o bé ens assignen tasques i responsabilitats desmesurades en vista de la remuneració, que és molt baixa o nul·la. A vegades, les pràctiques no ens aporten ni gaire experiència ni gaire coneixement.

Si creus que la teva tasca correspon més a la que realitza el personal de plantilla, potser hauries de tenir un contracte de treball. Posa't en contacte amb l'Avalot, t'ajudarem a interposar les accions legals i/o de suport corresponents.

Treball sense equips de protecció, o no són els adequats

Els riscos laborals, són presents en major o menor mesura en totes les feines. La prevenció de riscos laborals és el conjunt d'activitats o mesures adoptades o previstes en totes les fases productives d'una empresa, amb la finalitat d'evitar o disminuir riscos per a la salut derivats del treball incrementant la seguretat i salut laboral. El seu objectiu és aconseguir el màxim control possible dels riscos que es generen a l'empresa, entenent per risc aquell que pot suposar pèrdues humanes i materials. La gestió dels riscos laborals és tant funció de l'Administració pública com de l'empresa privada.

Has de saber que totes les empreses estan obligades a complir amb la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

Què s'entén per equips de protecció individual (EPI)?

Un EPI és un equip destinat a ser portat o subjectat pel treballador per protegir-lo davant d'un o diversos riscos que puguin comprometre la seva seguretat o salut, així com qualsevol complement o accessori destinat a aquesta finalitat, tal com recull el **Reial decret 773/1997, de 30 de maig**, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la utilització pels treballadors d'equips de protecció individual.

Entre d'altres, no es consideren EPI la roba de feina ordinària i els uniformes que no estiguin específicament destinats a protegir la salut o la integritat física dels treballadors, o els equips dels serveis de socors i salvament.

Quan cal protegir amb EPI els treballadors?

L'empresari ha de proporcionar EPI als treballadors en cas que existeixin riscos per a la seva seguretat i salut que no s'hagin pogut evitar o limitar suficientment amb mitjans tècnics de protecció col·lectiva o mitjançant mesures, mètodes o procediments d'organització del treball.

Si el teu lloc de treball suposa un risc per la teva salut, si no disposes del EPI adequats, posa't en contacte amb l'Avalot, t'ajudarem a interposar les accions corresponents. Recorda que la teva salut és el primer.

Ofertes de feina fraudulentas

Al maig del 2013, des de l'Avalot vam denunciar el preocupant increment d'ofertes fraudulentas en el sector del treball i la formació. Aquestes ofertes frau es concentren sobretot a Internet, i és que sembla que les altes taxes d'atur juvenil i la necessitat de trobar una feina per a alguns són un gran negoci que altres no poden deixar escapar.

Tipus d'ofertes fraudulentas

N'existeixen de diferents tipus:

- Falsos anuncis que tenen com a finalitat la captació de dades personals.
- Relatius a la formació. Hi ha centres de formació que ofereixen el ganxo d'una feina, sobretot al sector públic, si prèviament t'inscrius a un curs abonant una quantitat de diners.
- Ofertes amb finalitat lucrativa. Són ofertes en què en algun moment del procés

t'obliguen a fer una trucada a un telèfon 901 o 902 o a enviar un o diversos SMS amb molt de cost.

- Feines que amaguen altres feines, per exemple, anuncis que ofereixen feines per a treballar en centres de pròtesis dentals que en realitat amaguen serveis sexuals.
- Relacionades amb el teletreball. Possibilitat de treballar des de casa, però pagant primer els materials.
- Fes-te ric ràpidament: l'estafa piramidal.
- Ofertes de feina a l'estranger. Envies el CV i ràpidament reps la comunicació que has estat seleccionat. Per començar la feina has d'ingressar uns diners per la suposada gestió dels documents d'estrangeria.

Algunes recomanacions per no caure en l'oferta fraudulenta

- Rebutja les ofertes per a un lloc de treball diferent del que s'ha publicitat.
- Rebutja les ofertes que **t'obliguen** o et **suggereixen** donar-te d'alta com a autònom per aconseguir el lloc de treball i que, al final, presenten unes condicions que no tenen res a veure amb l'anunci original.
- Rebutja les ofertes que paguen el salari en negre.
- Rebutja les ofertes en línia per treballar a l'estranger que et demanen diners per tramitar visats o permisos de treball.
- Rebutja la preselecció de la teva candidatura a una oferta de treball si et demanen que ho confirmis per SMS.
- Desconfia de les cites per a una entrevista notificades per correu electrònic. La confirmació per a una entrevista de feina ha de ser sempre per telèfon.
- Sempre ha d'existir una entrevista personal i ha de ser presencial.

- Rebutja els cursos de pagament per accedir a un lloc de treball.
- Rebutja les ofertes que obliguen a la compra prèvia de material. Mai no s'hauria de pagar per treballar.
- Rebutja les ofertes amb faltes d'ortografia o amb una redacció que sembli copiada d'algun manual d'autoajuda.
- Desconfia de les ofertes que prometen sous alts de forma ràpida.
- Desconfia de les ofertes que no informin de la formació requerida per cobrir el lloc de treball.
- Com en qualsevol altre tipus de contracte, revisa'l bé abans de signar.

Si ets víctima d'algun tipus d'anunci fraudulent, no dubtis a denunciar-ho, així evitaràs que molts altres joves siguin víctimes del mateix engany. Pots adreçar-te a l'Avalot, a l'Agència Catalana del Consum, o les associacions de consumidors, i si la gravetat del frau s'escau, també als Mossos d'Esquadra.

Bústia precària

Fes-nos arribar els teus dubtes, experiències o denúncies en el món laboral:

http://is.gd/bp_avalot



CONSULTES – DENÚNCIES – EXPERIÈNCIES

3. Planta cara a la precarietat



Com ja has vist, al món laboral existeixen situacions a què tots plegats hem de fer front. A continuació fem una descripció dels mecanismes que tens a la teva disposició per plantar cara a la precarietat.

Nosaltres, els treballadors i treballadores

Per treballadors i treballadores entenem aquells assalariats, que sense disposar de mitjans de producció propis, es veuen obligats a vendre la seva força de treball per poder subsistir. També s'utilitza el terme obrer, obrera o el concepte de proletariat.

L'organització dels treballadors i les treballadores. Els sindicats, la UGT de Catalunya

Els sindicats són organitzacions de treballadors i treballadores que s'agrupen per defensar els seus interessos.

La UGT de Catalunya és el primer sindicat fundat a Espanya, l'any 1888. És un sindicat de classe (agrupa tots els treballadors i treballadores independentment de la feina que tinguin). Molts dels drets que avui tenim són fruit de les lluites dels nostres avantpassats i en totes ha estat present, d'una forma o altra, la UGT.

L'Avalot

L'Avalot és la primera associació sindical juvenil creada al nostre país, l'any 1977, i una de les primeres d'Europa en la defensa de la nostra dignitat laboral, emancipació social i dinamisme sociocultural i solidari.

L'Avalot és l'espai de participació jove dins del nostre sindicat, la UGT de Catalunya; aquí nosaltres som els protagonistes en la lluita per defensar els nostres drets com a ciutadans i ciutadanes de classe treballadora.

Nosaltres decidim com volem que sigui la nostra organització, com volem treballar i cap a on volem anar.

Per a més informació, consulta la nostra web, www.avalot.cat.

Per què afiliar-se a la UGT?

L'afiliació és el teu compromís per donar força a milers de persones que lluiten per la defensa dels teus drets. Aquesta et permetrà organitzar-te al teu centre de treball i formar part de la presa de decisions del sindicat, dins i fora de l'empresa.

A més, amb la teva afiliació, gaudiràs de diferents serveis, com pot ser el gabinet jurídic, accés a la caixa de resistència, descomptes, etc.

Com ens podem organitzar al centre de treball?

Per defensar els teus drets laborals a la feina, el primer que has de fer és trobar companys i companyes que, com tu, vulguin defensar els seus drets com a treballadors i treballadores. Fins que no hagi constituït una secció sindical o siguis el/la representant de la plantilla, has de tenir molta cura, perquè tot i que el sindicalisme és un dret fonamental, reconegut a la Constitució, els empresaris/àries solen prendre represàlies contra els que intenten promoure aquest dret.

Seccions sindicals

Una secció sindical de la UGT és un conjunt de treballadors i treballadores afiliats/des a la UGT dins d'un mateix centre de treball o de tota una empresa. Una vegada constituïda, la secció sindical té una sèrie de drets reconeguts.

Si vols constituir una secció sindical, posa't en contacte amb l'Avalot i conjuntament amb la UGT de Catalunya, t'explicarem com fer-ho.

Eleccions sindicals

Una altra forma de poder defensar els teus drets és promoure unes eleccions sindicals a la teva empresa o centre de treball. A les eleccions, la plantilla elegeix els seus representants, uns altres companys i companyes que volen assumir aquesta responsabilitat, mitjançant el vot directe. D'acord amb el dimensionament de la plantilla de l'empresa, s'escullen delegats/ades de personal o comitè d'empresa, segons l'escala següent:

Delegats/ades:

- Fins a 30 treballadors/ores: 1
- De 31 a 49 treballadors/ores: 3

Comitè d'empresa:

- De 50 a 100 treballadors/ores: 5 membres
- De 101 a 250 treballadors/ores: 9 membres
- De 251 a 500 treballadors/ores: 13 membres
- De 501 a 750 treballadors/ores: 17 membres
- De 751 a 1.000 treballadors/ores: 21 membres
- De 1.000 en endavant: 2 més per cada 1.000 treballadors/ores o fracció, amb un màxim de 75 representants.

Les eleccions es fan cada 4 anys. Els membres electes tenen una sèrie de drets reconeguts per

tal de garantir la llibertat de l'exercici de les seves funcions.

Si vols promoure unes eleccions sindicals a la teva empresa o centre de treball, posa't en contacte amb l'Avalot i, conjuntament amb la UGT de Catalunya, t'explicarem pas a pas com fer-ho.

Drets i garanties dels delegats sindicals i membres de comitè

Drets

Els delegats i delegades tenen tota una sèrie de drets reconeguts legalment per desenvolupar correctament les seves funcions:

- A rebre informació, almenys amb periodicitat trimestral, sobre: la situació econòmica de l'empresa, la salut i el medi ambient laboral, la contractació laboral, la finalització de la relació laboral individual i extinció del contracte individual, la imposició de faltes greus als treballadors i treballadores, els salaris, la mobilitat funcional i geogràfica, i la modificació substancial de les condicions de treball individuals, entre d'altres.
- Drets de consulta i emissió d'informe. Quan les modificacions afecten tota o gran part de la plantilla, els delegats i delegades no sols tenen dret d'informació sinó també dret d'opinar o emetre un informe amb l'objectiu de modificar la decisió empresarial. Ha de ser previ a l'execució de la decisió i no sempre té caràcter vinculant.
- Drets de negociació. Els i les representants dels treballadors i treballadores són interlocutors i interlocutores de l'empresari o empresària, i intervenen en la definició de les condicions de treball a l'empresa.

Garanties per al desenvolupament correcte de la seva tasca

Les garanties més importants són les següents:

- Prioritat de permanència a l'empresa o centre de treball en els supòsits d'extinció o suspensió per causes tecnològiques o econòmiques, i en els casos de mobilitat geogràfica.
- No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni durant l'any següent al de l'expiració del mandat.
- No ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional.



Actualment, la UGT de Catalunya té més de 21.000 delegats i delegades a empreses, la qual cosa significa més del 40 % de la representació sindical al nostre país.

M'agradaria plantar cara, però tinc por de possibles represàlies

Quan valorem el fet d'organitzar-nos a la feina i plantar cara a la precarietat, molt sovint tenim dubtes de com pot afectar-nos aquesta decisió. La nostra recomanació és que t'apropis al sindicat per tal d'assessorar-te. La nostra experiència farà que puguis valorar aspectes que no coneixes i que poden esvaïr aquests dubtes. El simple fet que et plantegis lluitar contra la precarietat ja és un gest valent. El sindicat no pot arribar allà on els treballadors i treballadores no volen.

Quan siguis delegat/da al teu centre de treball

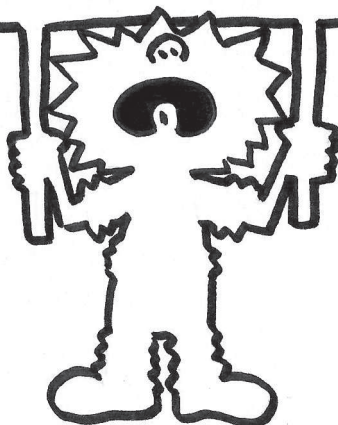
Seré un bon delegat/da?

tindràs l'oportunitat de defensar els teus drets i els dels teus companys i companyes amb garanties.

És evident que ningú neix ensenyat, per això la UGT de Catalunya posa a la teva disposició cursos de formació adreçats a la teva tasca sindical (drets bàsics del delegat/da, nòmines, negociació de convenis, prevenció de riscos, etc.). A més, a l'Avalot podràs compartir experiències, intercanviar informació, participar i organitzar activitats, etc. Disposes d'una organització amb recursos per plantar cara a la precarietat.

Contacta amb l'Avalot!

Tel. 93 304 68 18 • www.avalot.cat • @Avalot_



Avalot – Joves de la UGT de Catalunya

avalot@catalunya.ugt.org

www.avalot.cat

Rambla del Raval, 29-35

08001 Barcelona

Tel. **93 304 68 18**

Seus de la UGT de Catalunya

Anoia-Alt Penedès-Garraf,

ugt@apg.ugt.org

Vilanova i la Geltrú

Sant Josep, 5, 08800

Tel. **93 814 14 40, 93 811 58 87**

Igualada

C. de la Virtut, 42-43 3è, 08700

Tel. **93 803 58 58, 93 805 33 13**

Vilafranca del Penedès

Pl. del Penedès, 4, 2n pis, 08720

Tel. 93 890 39 06, 93 817 10 75

Sant Sadurní d'Anoia

Pg. de Can Ferrer del Mas 1B, 08770

Tel. 93 891 19 22, 93 891 19 22

Sitges

C. Rafael Llopart, 31, 08870

Tel. 93 811 35 16

Bages-Berguedà,

ugt@bagesbergueda.ugt.org

Manresa

Pg. de Pere III, 60-62, 08240

Tel. 93 874 44 11, 93 874 62 61

Sant Vicenç de Castellet

C. de Creixell, 23, 08295

Tel. 93 833 19 64

Berga

Rda. Moreta, 23, 08600

Tel. 93 821 25 52, 93 822 19 21

Baix Llobregat,

ugt@baixllobregat.ugt.org

Cornellà

C. Revolt Negre, 12, 08940

Tel. 93 261 90 09, 93 261 91 34

Martorell

Pg. dels Sindicats, 226 C, Solàrium, 08760

Tel. 93 775 43 16, 93 776 54 76

Comarques Gironines,

ugt@girona.ugt.org

Girona

C. de Miquel Blay, 1, 3a i 4a planta, 17001

Tel. 972 21 51 58, 972 21 09 76, 972 20 81 71,

972 21 02 95, 972 21 06 41

Banyoles

Pl. Servitas, s/n, 17820

Tel. 972 57 58 64

Figueres

C. del Poeta Marquina, s/n, 17600

Tel. 972 50 91 15, 972 50 91 15

Olot

Av. de la República Argentina, s/n, 17800

Tel. 972 27 08 32, 972 27 08 32

Palamós

C. de Josep Joan, s/n, 17230

Tel. 972 60 19 88, 972 60 19 88

Ripoll

C. Remei, 1, 17500

Tel. 972 71 44 44, 972 71 44 44

Lloret de Mar

C. Costa Carbonell, 40, despatx 1,

Parquing Municipal, 17310

Tel. 972 37 32 40, 972 37 32 40

Santa Coloma de Farners

C. Bisbal, 6, 17430

Tel. 972 84 38 72, 972 84 38 72

L'Hospitalet,

ugt@hospitalet.ugt.org

L'Hospitalet

Rambla de Marina, 429-431 bis, 08901

Tel. 93 338 92 53, 93 261 24 25

Vallès Oriental, ugt@nom.ugt.org

Granollers

Esteve Terrades, 30-32, 08400

Tel. 93 870 42 58, 93 870 47 02, 93 879 65 17

Mollet del Vallès

C. de Balmes, 10, 2a planta, 08100

Tel. 93 579 07 17, 93 579 07 17

Maresme,

mataro@catalunya.ugt.org

Mataró

Pl de les Tereses, 17, 08302

Tel. 93 790 44 46, 93 755 10 17

Barcelonès Nord,

badalona@catalunya.ugt.org

Badalona

Miquel Servet, 211 interior, 08912

Tel. 93 387 22 66, 93 387 25 12

Osona, osona@catalunya.ugt.org,

manlleu@catalunya.ugt.org

Vic

Pl. d'Osona, 4, 1a, 08500

Tel. 93 889 55 90, 93 885 24 84

Manlleu

C. Vendrell, 33, 08560

Tel. 93 851 31 30, 93 851 30 69

Unió Territorial de Tarragona,

ugt@tarragona.ugt.org

Tarragona

C. d'Ixart, 11, 3a i 4a planta, 43003

Tel. 977 21 31 31, 977 24 54 95, 977 23 42 01

Reus

Pl. Villarroel, 2 1a i 2a planta, 43204

Tel. 977 77 14 14, 977 77 67 09

Valls

Pl. del Pati, 14, 2a planta, 43800

Tel. 977 60 33 04

El Vendrell

C. del Nord, 11 i 13, 1a planta, 43700

Tel. 977 66 17 51

Montblanc

Pl. Poblet i Teixidó, 10, 1a planta, 43400

Tel. 977 86 28 20

UT Terres de l'Ebre,
ugt@tortosa.ugt.org

Tortosa

C. de Ciutadella, 13, 1a planta, 43500
Tel. 977 44 44 56, 977 44 33 81

Amposta

Av. de la Ràpita, 2, 2n pis, 43870
Tel. 977 70 02 40

Móra d'Ebre

Pl. de la Democràcia, s/n, 43740
Tel. 977 40 00 23

Terres de Lleida,
tfarre@lleida.ugt.org

Lleida

Av. de Catalunya, 2, 25002
Tel. 973 27 08 01, 973 26 45 11, 973 28 10 15

Tàrraga

C. d'Alonso Martínez, 4, 25300
Tel. 973 50 00 49, 973 50 00 49

Solsona

Camp del Molí, planta baixa, 25280
Tel. 973 48 23 05, 973 48 23 05

Vielha

Av. de Castiero, 15, 25530
Tel. 973 64 25 49, 973 64 25 49

La Seu d'Urgell

C. d'Armengol, 47, 25700
Tel. 973 35 39 03

Vallès Occidental,
ugt@vallesocc.ugt.org

Sabadell

Rambla, 73, 08202
Tel. 93 725 76 77, 93 725 71 54, 93 725 72 22

Terrassa

C. de La Unió, 23, 08221
Tel. 93 780 93 66, 93 780 97 66, 93 780 91 77

Rubí

C. Cal Princep, 4-6, 08191
Tel. 93 697 02 51

Cerdanyola del Vallès

C. de Sant Salvador, 6, 08290
Tel. 93 691 36 51



www.avalot.cat