

Indicadors de mercat de treball¹

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

Durant l'any 2019, s'han registrat a Catalunya un total de **351 convenis**: 276 d'empresa (78,6%) i 75 de sector (21,4%).

Aquests més de 350 convenis han donat cobertura a 1.107.870 **persones treballadores**: 57.912 per convenis d'empresa (5,2%) i 1.049.958 (94,8%) per convenis de sector.

La **pujada salarial mitja** s'ha situat durant el 2019 en el 2,14%, sent pels convenis d'empresa de l'1,69% i del 2,16% pels de sector.

El 86,4% dels contractes signats són temporals

A Catalunya s'han signat durant tot l'any passat, un total de **3.346.255 contractes**. L'any acaba amb 16.839 contractes més que els enregistrats durant tot el 2018, fet que suposa tancar l'any amb **un augment del 50,26% de la contractació**.

Ara bé, la temporalitat segueix enquistada en el nostre mercat laboral, **el 86,4% dels contractes segueixen sent temporals** (2.899.057 contractes temporals i 447.198 contractes indefinits durant l'any 2019). D'aquests el 43% han tingut una durada inferior a un mes.

Affiliació

Durant el 2019 s'han creat, tant sols, 61.393 nous llocs de treball, fet que suposa un insuficient augment del 2,3% dels llocs de treball creats durant aquest any (2.789.412 persones afiliades a la Seguretat Social) respecte l'any 2018 (2.728.019 persones afiliades).

Tema d'actualitat. Decàleg de negociació col·lectiva.

Temps de reivindicació i lluita sindical!

Encarem un nou any ple de reptes i novetats, i és per això que **des de la UGT de Catalunya ens proposem continuar lluitant per la derogació de les reformes laborals i complir cadascun dels següents 10 punts** que conformen el nostre Decàleg de negociació col·lectiva per a l'any 2020:

1. **Estendre i millorar la protecció de la negociació col·lectiva**: el conveni col·lectiu de sector com a peça clau i vertebradora.
2. **Salari dignes**. Pujades salarials i recuperació del poder adquisitiu: **CAP CONVENI PER SOTAL ELS 14.000 euros!** Tal i com diu l'AENC i l'AIC.
3. **Reducció i ordenació del temps de treball**: Cap a la jornada de 32 hores setmanals.
4. **Contractació indefinida i a jornada completa**. Continuem lluitant contra el frau de la contractació temporal i parcial fraudulenta i involuntària.
5. **Igualtat efectiva i real**. Acabem amb la discriminació per raó de gènere i la bretxa salarial i eradicuem les violències masclistes a la feina: Tolerància zero, ni a la feina ni enlloc!
6. **Igualtat d'oportunitats i tracte i no discriminació de les persones amb discapacitat**. Pla d'acció sindical per a la inclusió al mercat ordinari de treball de les persones amb discapacitat.
7. **Treball segur i saludable**. El conveni col·lectiu ha de teixir la xarxa que permeti acabar amb la xacra de la sinistralitat laboral.
8. **Medi ambient**. El conveni col·lectiu com a eina per a una transició justa.
9. **Lluitem contra la precarietat de les noves formes de treball**: exigim igualtat de condicions laborals a les plataformes digitals, a les empreses multiserveis i a les falses cooperatives.
10. **Qualitat en el treball, prou precarietat!**

Visibilitzem el precariat i exigim el compliment dels nostres drets, ara!

Visiteu www.ugtcatalunya.com/negociacio/ per ampliar continguts!



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

Recull de jurisprudència

Acomiadament objectiu per baixes mèdiques. El Tribunal Constitucional avala els acomiadaments objectius per faltes d'assistència, encara que aquestes estiguin justificades amb una baixa mèdica per incapacitat temporal. STC nº 118/2019, de 16 d'octubre de 2019. <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26061> Des de la UGT hem emprès una campanya per a la derogació immediata de l'article 52 apartat d) de l'Estatut dels Treballadors que permet aquest tipus d'acomiadaments.

Els plans d'igualtat també s'apliquen a les persones treballadores cedides per les ETT's. Les persones treballadores cedides per una ETT no poden quedar excloses de les mesures laborals contingudes en el pla d'igualtat de l'empresa usuària. STS nº 778/2019, de 13 de novembre de 2019.

https://supremo.vlex.es/vid/827872681?from_fbt=1&from_social=true&cpi=508252&fbt=webapp_preview&utm_source=mailchimp&utm_medium=email&utm_campaign=contenidosvlex

Normativa

Decret-lei 16/2019, de 26 de novembre de 2019, de mesures urgents per l'emergència climàtica i l'impuls a les energies renovables. <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/dl/2019/11/26/16>

Ordre HAC/1272/2019, de 16 de desembre, que publica els límits dels diferents tipus de contractes a efectes de la contractació del sector públic a partir de l'1 de gener de 2020. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-18748

Ordre TMS/1277/2019, de 23 de desembre, que regula la gestió col·lectiva de contractacions en origen pel 2020. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-18753

Recomanacions a la Negociació Col·lectiva

Vivim en una constant i perpetua anomia (absència de llei) i precarietat laboral. Per una banda, la falta de respecte a les lleis laborals s'ha convertit en una pràctica habitual en el nostre país; i per l'altre, la falta de qualitat en les condicions laborals del nostre mercat de treball ens porta a parlar d'un mercat laboral caracteritzat per una alta precarietat laboral.

Per aquests motius, la negociació col·lectiva de l'any 2020 vindrà marcada, sens dubte, per la prioritat de:

1. **Reivindicar i lluitar sindicalment per exigir el compliment, entre d'altres, d'aquells drets que ja tenim reconeguts per Llei**, però que malgrat aquest reconeixement legal, són drets que no es compleixen. **Els nostres drets no es negocien, sinó que es compleixen** i per això ens hem de marcar com a objectiu prioritari, exigir i fer complir aquests drets.
2. **Visibilitzar la precarietat laboral i denunciar** directament i obertament aquelles feines precàries que encara es desconeixen socialment.

Altres dades d'interès

Durant l'últim trimestre de l'any passat, l'INSS va emetre un parell de **críters tècnics que interpreten aspectes pràctics en matèria de Seguretat Social**:

- **Criteri 19/2019:** consideració com rendes exemptes de l'IRPF de la prestació per cura de menors afectats per càncer o altre malaltia greu i de la prestació per l'exercici responsable de la cura del lactant.
<http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/1075ebab-11ed-4d2e-bdf8-a21410de669c/CRITERIO+DE+GESTION+19-2019.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>
- **Criteri 20/2019:** naixement i cura del menor, situació assimilada a la d'alta, vacances meritades, retribuïdes i cotitzades de manera prorratejada amb anterioritat de la relació laboral.
<http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/51227bf0-4bf7-40d3-88de-21e75f318a8d/CRITERIO+DE+GESTION+20-2019.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>