

#AraSÍ

GUANYEM DRETS



PRESENTACIÓ EXPLICATIVA

RDL 32/2021, DE 28 DE DESEMBRE, DE MESURES
URGENTS PER A **LA REFORMA LABORAL**, LA
GARANTIA DE L'ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ I LA
TRANSFORMACIÓ DEL MERCAT DE TREBALL



2018 (Govern PSOE):

Acord en primera fase:
recuperar la negociació
col·lectiva

Articles 42 (contractes i
subcontractes), 84.2
(prevalença conveni
empresa) i 86
(ultraactivitat)

CEOE no signa. Govern no
aprova. Dissolució Corts.
2019 perdut



2020 (Govern PSOE-UP):

Primer pas: reprendre matèries 2018
(base Acord 2018 + Acord Govern)

Pandèmia



Març 2020 – març 2021: Pandèmia

Múltiples acords tripartits diàleg social
(Ertos, Teletreball, Llei Rider...)

Valor diàleg social enfront de la crispació
política

Perímetre negociació que ara culmina

Condicionants:

Matèries ja tractades (acord 2018)

Experiència pandèmia:
mecanismes protecció
ocupació

Fons Next Generation.
Compromisos component 23

S'incorpora a aquesta primera fase:

Contractes formatius

Mecanismes protecció
Ocupació : flexibilitat interna i
Ertos

Reduir la temporalitat

RDL 32/2021, DE 28 DE DESEMBRE DE MESURES URGENTS PER A LA REFORMA LABORAL,
LA GARANTIA DE L'ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ I LA TRANSFORMACIÓ DEL MERCAT DE TREBALL



Dues modalitats contracte formatiu

Formació en alternança

Objecte: compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació

Destinatari: persones que manquin de la qualificació professional reconeguda per les titulacions o certificats requerits per a concertar un contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional. Persones que posseeixin una altra titulació sempre que no hagi tingut un altre contracte formatiu previ en una formació del mateix nivell i del mateix sector productiu

Pràctica professional

Objecte: l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis

Destinatari: Els qui estiguessin en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, d'acord amb el que es preveu en la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, així com amb els qui posseeixin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.

Substitueixen a formació i aprenentatge i pràctiques (article 11) i formació dual universitària (Llei PGE 2021)

Contractes formatius: Formació en alternança

Requisits

- 30 anys sense certificat professional 1 i 2 (amplia de 25 a 30)
- No podrà realitzar-se si va ocupar lloc de treball en empresa més de sis mesos (abans d'1 any)

Garanties formació Majors garanties

- Formació teòrica i pràctica inherent al contracte. Activitat en l'empresa relacionada amb formació
- Pla individual formatiu elaborat per centre de formació.
- Tutor d'empresa i centre de formació

Durada

- Mínim 3 mesos, màxim dos anys. Abans mínim 1 any, màxim 3 anys

Contractes formatius: Formació en alternança

Temps de treball efectiu

- No superior a 65% (any 1) i 85% (any 2), garantint el temps de formació (es redueix any 1 del 70% al 65%)
- Podrà ser a temps parcial (abans contracte formació i aprenentatge no, Art. 12.2 ET)

Prohibicions

- Hores extraordinàries
- Hores Complementàries
- Treball a torns i treball nocturn tret que activitats relacionades amb formació només es donin en torns i/o nocturn
- Sense període prova.

Retribució

- Per conveni col·lectiu
- Mínim 60% (any 1) i 75% (any 2) de grup/ nivell activitat (abans sense referència).
- No inferior al SMI en proporció a treball efectiu

Contractes formatius: Práctica Professional

Requisits:

- 3 anys posteriors finalització estudis que justifiquen contracte formatiu (rebaixa de 5 a 3 anys)
- 5 anys a persones amb discapacitat (rebaixa de 7 a 5 anys)

Garanties pràctiques Majors garanties

- Lloc de treball haurà de permetre pràctica relacionada amb nivell estudis que justifiquen contracte
- Certificació de les pràctiques realitzades
- Pendent de desenvolupament reglamentari els mínims formació

Durada

- Mínim 6 mesos
Màxim un any
(abans màxim 2 anys)

Retribució

- Desapareix referència mínima (abans 60%-any 1- i 75%-any 2-)
- Fixada per conveni, si conveni no la fixa, retribució ordinària

Període prova no superior a un mes

Prohibició hores extraordinàries

Normes comunes Contractes formatius

Plena acció protectora Seguretat Social i FOGASA

IT, naixement, adopció, etc. Interrompen còmput

Sempre per escrit

Sense límit d'edat si persona treballadora amb discapacitat o risc exclusió social

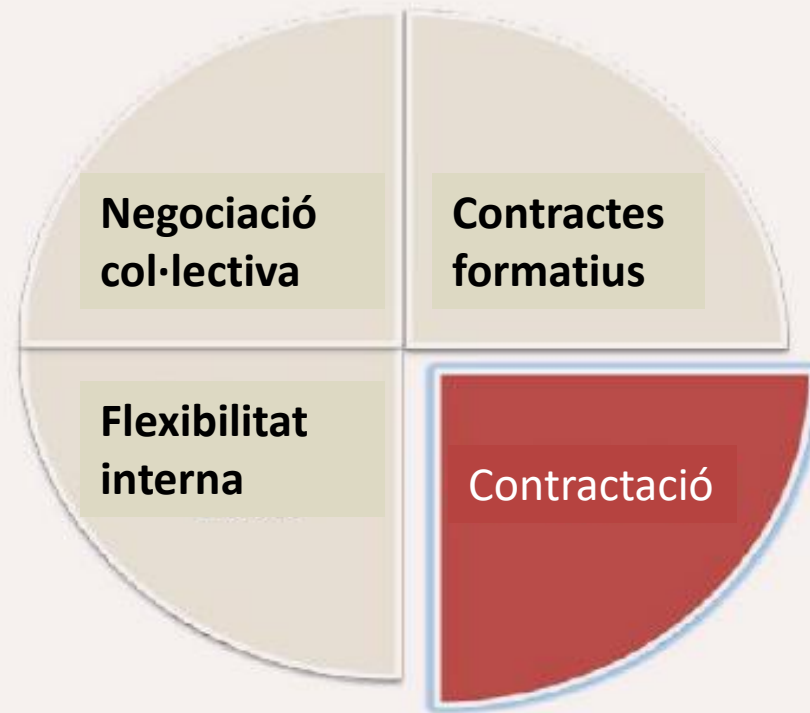
Prohibició substituir treballadors en ERTO

Reglamentàriament es fixaran criteris empresa per a contractes formatius

El CC sectorial podrà fixar:

- llocs de treball, nivells, grups susceptibles contractes formatius
- Criteris per a presència equilibrada dones i homes (també CC empresa)
- Criteris conversió e indefinits (també CC empresa)

Els contractes formatius celebrats en frau de llei o aquells respecte dels quals l'empresa incompleixi les seves obligacions formatives s'entendran concertats com a contractes indefinits de caràcter ordinari-> Abans frau llei



Contractació

El contracte de treball es presumeix concertat per temps indefinit

- Premissa de l'art. 15. La resta reforma normativa, coherent amb aquest principi

“Perquè s'entengui que concorre causa justificada de temporalitat serà necessari que s'especifiquin amb precisió en el contracte la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista”

- Segon eix central. Causalitat que ha d'estar plenament justificada

"Les persones contractades incomplint el que s'estableix en aquest article adquiriran la condició de fixes"

- No sols frau llei. No es presumeix mai temporalitat (abans si)

Fix per concatenació contractes treballat/a i lloc treball

Impuls al fix discontinu.

Nova regulació contracto indefinit construcció

Increment cotitzacions contractes curta durada. Sancions dissuasives LISOS

Revisió efectes 2025. Diàleg social si mesures addicionals

Contractació: Article 15. Durada del contracte

Contracte temporal només causa productiva o substitució

- **També formatius, relleus, inserció**
- **Situació especial ocupació pública. Una altra causalitat funcionaris interins. Laboral interí per vacant**
- **Passa de durada màxima 4 anys a 1 any**

Desapareix contracte d'obra o servei determinat

- **També les seves especialitats legals en Llei Ciència i Llei Universitats**
- **També contracte obra o servei de la construcció**

Entrada en vigor 3 mesos des de publicació BOE (30/03/2022)

- **Contractes en vigor a 31/12/2021 mantenen fins a finalització**
- **Nous contractes entre 31/12/2021 i 30/03/2022, norma antiga però vigència màxima 6 mesos**

Contractació: Article 15. Durada del contracte

Contracte causa productiva. Dos tipus diferents:

" L'increment ocasional i imprevisible i les oscil·lacions que, fins i tot tractant-se d'activitat normal de l'empresa, generen un desajustament temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix, sempre que no respongui als supòsits inclosos en l'article 16.1. Entre les oscil·lacions a què es refereix el paràgraf anterior s'entendran incloses aquelles que deriven de les vacances anuals".

- Durada màxima 6 mesos. Ampliable a 1 any per conveni sectorial

"Atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada"

- Màxim 90 dies fixats per any natural no continuats
- Sense límit número contractes
- Necessitat identificar les concretes situacions que ho motiven en el contracte

No podrà identificar-se com a causa contractes i subcontractes

Contractació: Article 15. Durada del contracte

Contracte per substitució:

“Substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball, sempre que s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució”

En cas substitució completa, podrà començar 15 dies abans ausència persona substituïda

També substitució part reduïda jornada per causa legal o convencional

També durant procés selecció o promoció, màxim 3 mesos

Interinitat per vacant personal laboral sector públic, regulació pròpia

Igualtat drets persones temporales i fixes

Obligació empresa informació
Places fixes. Còpia a la RLT

“Els convenis col·lectius podran establir plans de reducció de la temporalitat, així com fixar criteris generals relatius a l'adequada relació entre el volum de la contractació de caràcter temporal i la plantilla total de l'empresa, criteris objectius de conversió dels contractes de durada determinada o temporals en indefinits, així com fixar percentatges màxims de temporalitat i les conseqüències derivades de l'incompliment d'aquests”

Contractació: Article 15. Durada del contracte

Concatenació contractes. Es converteix en fix:

- **Persona treballadora** dos o més contractes causa productiva (inclòs ETT) 18 mesos en període de 24 mesos, mateix o diferent lloc, mateixa empresa o grup.
- Última persona contractada en **lloc de treball** ocupat per contractes causa productiva (inclòs ETT) 18 mesos en període 24
- Entrada en vigor 31/12/2021. Computa contracte en vigor a aquesta data

Fix si falta alta Seguretat Social termini igual al període prova.
No presumció de temporalitat

I a més..."Les persones contractades incomplint el que s'estableix en aquest article adquiriran la condició de fixes"

Contractació: Fixes discontinuos

"Realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, per al desenvolupament d'aquells que no tinguin aquesta naturalesa però que, sent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats"

Integra els de crida certa, abans considerats indefinits temps parcial

Les ETTs podran fer-los, però només per a cobrir llocs que són temporals en empresa usuària

Podrà fer-se per al desenvolupament de treballs en execució de contractes, subcontractes i concessions administratives.

Pretén substituir bona part del que es cobria amb el contracte d'obra o servei en l'àmbit de les contractes i subcontractes

En aquest cas, els períodes d'inactivitat només podran produir-se com a terminis d'espera entre subcontractacions

Aquests períodes d'inactivitat seran màxim tres mesos (o període que es fixi en CC sectorial)

Formalitzar per escrit amb els elements de l'activitat laboral, entre altres, la durada del període d'activitat, la jornada i la distribució horària (podrà ser estimativa i concretar-se en crida)

El conveni col·lectiu o acord empresa concretarà criteris objectius i formals de la crida. Sempre serà per escrit, constar notificat i amb antelació adequada

**Informació a la RLT
previsió crides i
altes quan es produeixin**

Contractació: Fixes discontinus

Possibilitat d'acció (acomiadament i altres) davant incompliments en crida

Per conveni col·lectiu sectorial es podrà:

- Establir la possibilitat de fixes discontinus a temps parcial.
- Establir bossa sectorial d'ocupació amb les persones fixes discontinues durant els períodes d'inactivitat, amb l'objectiu d'afavorir la seva contractació i la seva formació contínua.
- Fixar període mínim crida anual
- Establir quantia per fi crida (no confondre amb indemnització fi contracte)

L'antiguitat es calcularà considerant tota la durada de la relació laboral i no sols el temps efectiu prestat

L'empresa haurà d'informar de places vacants fix ordinari per a conversió voluntària

Les persones fixes discontinues seran col·lectiu prioritari en accés a iniciatives formatives durant els períodes d' inactivitat

Compromís millora protecció desocupació (accés subsidis en igualtat de condicions, inclòs subsidi majors 52 anys)

Contractació: Contracte indefinit adscrit a obra en la construcció

Els contractes
adscrits a obra de la
construcció hauran de
ser indefinits

- Se suprimeix el contracte "fix d'obra" (en realitat era especialitat del contracte obra o servei)
- L'RLT accedirà a la informació per a vetllar pel seu compliment

Mecanisme
recol·locació rere
finalització obra

- L'empresa haurà de formular oferta de recol·locació
- L'empresa haurà de desenvolupar la formació adequada per a la deguda recol·locació si és necessària

Si no és possible la
recol·locació

- Si no és possible recol·locació, o persona treballadora la rebutja, extinció relació laboral amb indemnització 7% (equivalent 25,5 dies per any)
- Amb ple accés a prestacions per desocupació. Assimilat a acomiadament

Contractació

Mecanismes lluita contra el frau i abús en la contractació

Seguretat Social: cotització addicional en contractes inferiors a 30 dies (excepte sector agrari)

- Abans inferiors a 5 dies, sobre cotització 40%
- 26.57€ per cada baixa en contracte. Quantia s'incrementarà igual que el SMI
- La nova fórmula suposa més que l'anterior per a uns 7.3 milions de contractes (el 86% contractes menys de 30 dies, dades de 2019)

Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (LISOS)

- En incompliment contractació (incloses ETT) **es considerarà una infracció per treballador** (no per empresa)
- Increment quantia sancions: grau mínim (abans de 751 a 1.500 euros), grau mínim (abans de 1.501 a 3.750 euros) i en el seu grau màxim (abans de 3.751 a 7.500 euros)

Afegit a les causes per les quals es converteix en fix

No obstant això, el millor element dissuasiu és l'acció sindical



Flexibilitat interna i ERTO: Article 47: ERTO ordinari

S'integra en una redacció comuna la casuística de reducció de jornada i suspensió de contracte

Es dona prioritat a la reducció de jornada

Període consultes ERTO ETOP

- Composició comissió negociadora segons article 41 (possible ad hoc o mixta). No sindicats més representatius com a ERTO covid-19. Es redueixen terminis per a la seva constitució
- 15 dies. Es redueix a 7 si empresa menys 50 persones treballadores

Decisió final incorporarà informació sobre període suspensió o reducció

Es regulen les pròrrogues, l'afectació o desafectació

Flexibilitat interna i ERTO: Article 47: ERTO ordinari

Regulació més completa dels ERTO per força major, tant general com per impediment o limitació per decisió d'autoritats (pandèmia i altres):

- Comunicació a l'RLT. No període consultes. Terminis més curts
- Informe preceptiu ITSS (no en els d'impediment o limitació)
- Silenci positiu
- Data efectes des de fet que motiva força major

Prohibició hores extraordinàries, externalitzacions. Prohibició matisada contractacions

Quadre exoneració

- 20% si ERTO ETOP
- 90% si ERTE força major

Si aplica exoneracions, compromisos formatius i garantia d'ocupació 6 mesos

Flexibilitat interna i ERTO: Article 47bis: Mecanisme RED

Nou Mecanisme RED: 2 modalitats

Cíclic: conjuntura macroeconòmica general que aconselli l'adopció d'instruments addicionals d'estabilització. Durada: màxim d'un any.

Sectorial: si en un determinat sector s'aprecien canvis permanents que generin necessitats de requalificació i de processos de transició professional. Durada: màxima un any i possibilitat de 2 pròrrogues de 6 mesos.

- S'activa per acord del Consell de Ministres, prèvia informació sindicats i patronals.
- El mecanisme RED sectorial, es pot sol·licitar pels agents socials al Consell de ministres, en 15 dies s'ha de reunir la Comissió Tripartita.
- Fons RED: procedència excedents desocupació, PGE i Fons UE

Flexibilitat interna i ERTO: Article 47bis: Mecanisme RED

Les empreses, mentre estigui activat un Mecanisme RED en el seu àmbit, podran sol·licitar la seva adhesió

- Tramitació similar a ERTO ETOP
- Si el Mecanisme RED és sectorial, a sol·licitud se li acompanyarà un pla de requalificació de les persones afectades.
- Informe preceptiu ITSS. Silenci positiu "dins dels límits legals i reglamentaris". Autorització si acord en període consultes. Si no, autorització si concorren requisits

Quadre exoneracions cotitzacions

- Si Mecanisme RED cíclic: 60% des de data activació fins a l'últim dia quart mes posterior, 30% quatre mesos següents. 20% resta.
- Si Mecanisme RED sectorial: 40%, condicionat al desenvolupament de les mesures formatives

Prestacions:

- Prestació contributiva, sense període carència ni consum prestacions desocupació
- No cotitza per desocupació, però manté dret de prestació prèvia Quantia 70% BR durant tot l'ERTO, amb topall únic 225% IPREM
- La Base Reguladora es calcula sobre 180 últims dies o part proporcional
- Mateixes incompatibilitats que prestació desocupació, excepte plena compatibilitat amb treball parcial.

Si exoneracions,
garantia ocupació 6 mesos

Flexibilitat interna i ERTO: Altres disposicions

Derogació Disposició Addicional 16 ET

- Disposició aprovada en 2012 com a part política d'austeritat i atac al sector públic.
- Amb la supressió del primer paràgraf, destinat al sector públic que no tingui la consideració d'entitat de dret públic, s'elimina la referència als "*mecanismes preventius i correctius regulats en la normativa d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera de les AAPP*" que feia que causes alienes a l'empresa o ens del sector públic concret constituïssin causa suficient per al procediment d'acomiadament objectiu.
- Quant als àmbits que tinguin la consideració d'administració -entitats de dret públic-, desapareixen les causes pròpies -totes elles més light i artificials que les causes generals- que van néixer amb aquesta regulació l'any 2012

Modificacions en la LISOS per adaptar-la a canvis i garanties
Articles 47 i 47 bis

Compromís de revisió del funcionament del Mecanisme RED (modalitat sectorial) en diàleg social tripartit a l'any de la seva primera activació, amb possibilitats adoptar mesures complementàries per a afavorir la transició professional de les persones treballadores afectades.



Negociació Col·lectiva

Prioritat aplicativa

Se suprimeix de l'article 84.2 l'apartat a), que atorgava prioritat aplicativa al conveni d'empresa enfront del sectorial en *"la quantia del salari base i complements salarials, inclosos els vinculats a resultats de l'empresa"*.

Aquest és un dels grans avenços de l'acord. Cap conveni d'empresa podrà estar per sota del conveni sectorial de referència.

Les matèries en les quals es manté la prioritat aplicativa del conveni d'empresa són menors, o són aquelles en les quals de manera natural la pròpia negociació col·lectiva deixava per al seu desenvolupament en l'àmbit de l'empresa.

Convé recordar que les competències sobre les quals estableix la prioritat del conveni d'empresa en matèria de temps de treball no inclou la durada total de la jornada.

La resta de matèries en la qual s'estableix la prioritat aplicativa són les que tradicionalment -i per lògica- es desenvolupen en l'àmbit de l'empresa

Disposició transitòria:

- Les noves disposicions del 84.2 seran aplicable als convenis en vigor quan finalitzin la seva vigència i, com a màxim, en un any.
- Els convenis hauran d'adaptar el seu contingut al nou 84.2 en el termini màxim de 6 mesos des que els sigui aplicable
- L'aplicació dels nous criteris del 84.2 en cap cas podrà suposar la compensació, absorció o desaparició de drets o condicions més beneficioses

Negociació Col·lectiva: Ultraactivitat

"Sense perjudici del desenvolupament i solució final dels citats procediments de solució, a falta de pacte, quan hagués transcorregut el procés de negociació sense aconseguir-se un acord, es mantindrà la vigència del conveni col·lectiu"

Disposició Transitòria:

Els convenis col·lectius denunciats a la data d'entrada en vigor d'aquest reial decret llei, i en tant no s'adopti un nou conveni, mantindran la seva vigència en els termes establerts en l'article 86.3 de l'Estatut dels Treballadors en la redacció donada pel present reial decret llei"

La recuperació de la ultraactivitat indefinida permet reequilibrar les forces en la negociació dels convenis col·lectius, perquè ja no cal destinar els esforços al simple manteniment de la unitat de negociació amb el seu conveni anterior.

Noti's, encara que sigui anecdòtic, que l'entrada en vigor del RDL és el 29/12/2021 (dia de la publicació en el BOE), amb el que més d'un conveni que finalitzava la seva vigència+ 1 any d'ultraactivitat el 31/12/2021 es mantindrà íntegrament en vigor

Negociació Col·lectiva: Conveni d'aplicació en contrates y subcontrates

"Art. 42.6. El conveni col·lectiu d'aplicació per a les empreses contractistes i subcontractistes serà el del sector de l'activitat desenvolupada en la contracta o subcontracta, amb independència del seu objecte social o forma jurídica, tret que existeixi un altre conveni sectorial aplicable conforme al que es disposa en el títol III.

No obstant això, quan l'empresa contractista o subcontractista compti amb un conveni propi, s'aplicarà est en els termes que resultin de l'article 84"

L'únic canvi en aquest article és un nou apartat, el 6, sobre el conveni sectorial d'aplicació a la contracta o subcontracta.

Precisions

- L'ET mai ha regulat expressament el CC d'aplicació a contractes i subcontractes. El que va fer la reforma del 2012, en donar prioritat al conveni d'empresa sobre el sectorial en matèria salarial, és possibilitar que en les contractes i subcontractes s'aprofitarà per a baixar salaris, però no per l'aplicació d'un altre conveni sectorial, sinó de convenis d'empresa.
- Tampoc la reforma de 2012 autoritzava a externalitzar activitats pròpies, inherents al negoci principal, que abans no poguessin externalitzar-se. Va ser la possibilitat d'aplicar una rebaixa salarial a través del conveni d'empresa la que va impulsar determinades externalitzacions de la pròpia activitat, al que va acompanyar alguna sentència profundament desafortunada que avalava la barra lliure en matèria d'externalitzacions, encara que l'únic objectiu fos l'abaratiment de costos salarials

La nova redacció aporta alguna garantia addicional. La referència a "tret que existeixi un altre conveni sectorial aplicable al que es disposa en el Títol III" pretén avalar la capacitat del conveni col·lectiu sectorial d'aplicació a la principal per a determinar en quines activitats i tasques pròpies (o inherents a la seva activitat principal) s'haurà d'aplicar aquest conveni sectorial de la principal a les contractes i subcontractes. aquesta disposició ja existeix, per exemple, en més de 20 convenis provincials d'hostaleria en relació amb les cambres de pis.

No oblidem, per contra, que en altres sectors es ve aplicant el conveni sectorial de l'activitat executada per la contracta, per no ser activitat consubstancial a l'activitat principal, no sols de manera pacífica sinó en benefici de les persones treballadores

Negociació Col·lectiva. Altres matèries

" L'externalització ha de justificar-se en raons empresarials alienes a la reducció de les condicions laborals de les persones treballadores de les empreses contractistes (...) existeix una raó de fons vinculada amb el principi de no discriminació tal com ocorre en el cas de llocs, professions o sectors amb alta ocupació femenina (col·lectiu de cambreres de pis), i on resulta difícilment defensable que dues persones que fan treballs d'igual valor tinguin condicions laborals diferents, o fins i tot manquin de marc sectorial de referència, per raó exclusivament de l'objecte social o forma jurídica de l'empresa contractista o subcontractista a la qual es vinculen (...)" (Exposició de motius RDL 32/2021, de 28 de desembre)

No serà d'aplicació la nova redacció de l'art. 42.6 als Centres Especials de Treball (CET)

L'acord aconseguit suposa una nítida millora dels drets laborals per a la classe treballadora i trenca la tendència de les últimes reformes laborals, basada en retallades de drets, que han donat origen a una important precarietat del mercat de treball.

Fruit d'una abusiva contractació laboral permesa per la norma i d'una devaluació salarial sense precedents, després de la reforma imposada pel PP en 2012, que ha generat, al seu torn, una gran desigualtat social, ha estès la pobresa laboral i ha precaritzat les relacions laborals, així com un fre a la recuperació econòmica i en conseqüència a la creació d'ocupació

Aquesta és una reforma de gran importància, perquè actua sobre els elements que han propiciat aquesta situació i per tant eren els punts urgents sobre els quals calia actuar.

Delimitar la temporalitat, recuperar el valor de la negociació col·lectiva, recuperant la ultraactivitat dels convenis col·lectius, garantir els drets dels convenis sectorials, dotant-los de prevalença aplicativa i garantir un conveni col·lectiu d'aplicació per a aquelles persones treballadores en situació més desfavorable en el mercat de treball.

A més es reforça el paper de la inspecció i les sancions a les empreses incomplidores, entre altres coses.

El procés per a arribar fins aquí no ha estat ni fàcil, ni curt, i cal enquadrar, aquesta reforma dins d'un procés de desenvolupament del diàleg social, sense precedents a través del qual, entre altres coses, hem fet front a una pandèmia i hem demostrat que els agents socials, som capaços a través de la negociació i l'acord de generar normativa laboral.

GRÀCIES PER L'ATENCIÓ!!!

#ARASÍ

**GUANYEM
DRETS**

ACORDADA UNA **REFORMA LABORAL** QUE **MILLORA**
LES CONDICIONS DE LA **GENT TREBALLADORA**

