



Foment
del Treball Nacional

250

Però Empresa, Creixent País

ANIVERSARI

XV INFORME DEL MERCAT LABORAL I NEGOCIACIÓ COL-LECTIVA

Febrer de 2020

TAULA DE CONTINGUT

1. RESUM EXECUTIU	3
2. DADES ESTADÍSTIQUES DEL MERCAT DE TREBALL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA	16
2.1. OCUPACIÓ	16
2.1.1. ATUR REGISTRAT.....	19
2.1.2. ENQUESTA DE POBLACIÓ ACTIVA.....	22
2.1.3. AFILIACIÓ	24
2.2. CONTRACTACIÓ.....	28
2.3. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA.....	33
2.3.1. CONVENIS COL·LECTIUS	33
2.3.2. INAPLICACIÓ DE CONVENIS.....	37
2.4. EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ.....	40
2.5. CONFLICTIVITAT LABORAL	49
2.6. RESOLUCIÓ EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTES	51
2.6.1. TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA.....	51
2.6.2. SERVEI DE MEDIACIÓ, ARBITRATGE I CONCILIACIÓ (SMAC)	54
2.7. ANÀLISI DE LES MESURES DEL MERCAT LABORAL I POLÍTIQUES SOCIALS DE L'ACORD PSOE- UNIDAS PODEMOS PER A UN GOVERN DE COALICIÓ.....	57
3. METODOLOGIA.....	69

1. RESUM EXECUTIU

Les darreres dades estadístiques disponibles del mercat de treball i negociació col·lectiva són les que a continuació es detallen:

Ocupació

- Atur registrat

Dades mes de gener.

El nombre d'aturats a Catalunya ha augmentat en el mes de gener de 2020 en 5.558 persones (1,43%) respecte el mes anterior. En termes interanuals, l'atur registrat s'ha reduït en 4.694 persones (-1,18%).

La xifra d'atur registrat se situa a Catalunya en 393.682 persones desocupades.

A nivell estatal, l'atur registrat ha augmentat en 90.248 persones en relació al mes anterior (2,85%). La xifra d'atur a nivell estatal se situa en el mes de gener de 2020 en 3.253.853 persones (-0,97% en termes anuals).

En termes interanuals, el **nombre d'aturats a Catalunya s'ha reduït** en 4.694 persones (-1,18%) i en 3.253.853 persones (-0,97%) a nivell estatal.

Dades any 2019.

El 2019 s'ha tancat amb 388.124 persones aturades a Catalunya, com a conseqüència del descens acumulat de 4.783 persones respecte el mes de desembre de 2018 (-1,2%). Per setè any consecutiu el balanç és positiu pel que fa a la reducció interanual de l'atur, si bé, s'ha moderat la intensitat de la davallada.

En el conjunt d'Espanya la reducció interanual ha estat de 38.692 persones aturades (-1,2%).

L'atur ha disminuït durant el 2019 en 4.783 persones a Catalunya i en 38.692 persones a Espanya.

- Enquesta de Població Activa

El 4rt Trimestre de 2019 la taxa d'atur a Catalunya es va situar en un 10,45% (0,42 punts menys), situant-se el nombre total d'aturats en 405.800 persones.

Les dades exposades per l'INE, suposen un descens del nombre d'aturats en 16.300 persones respecte del trimestre anterior (un -3,86%), i en relació amb el mateix trimestre de l'any 2018, hi ha hagut un descens de 45.600 aturats (-10,09%). Així mateix, el nombre d'ocupats ha augmentat en 15.700 persones (0,45%) respecte al trimestre anterior i en 87.000 persones respecte a l'any anterior (2,57%).

La taxa d'atur catalana se situa en un 10,45% i en un 13,78% a Espanya.

El quart trimestre de 2019 la població activa a Catalunya s'estima en 3.883.900 persones, de les quals 3.478.100 es troben ocupades i 405.800 aturades.

La taxa d'ocupació de 16 a 64 anys a Catalunya s'ha situat en el 70,3%, 0,2 punts més que al trimestre anterior i 1,1 punts més que l'any anterior.

A Espanya, el nombre d'aturats se situa en 3.191.900 persones, reduint-se en 22.500 (-0,70%) respecte el trimestre anterior i situant-se la taxa d'atur en un 13,78%. Per altra banda, el nombre d'ocupats augmenta en 92.600 persones aquest trimestre respecte al trimestre anterior (0,47%) i se situa en 19.966.900 persones. En termes interanual l'ocupació ha augmentat en 402.300 persones en l'últim any (2,06%) i l'atur s'ha reduït en 112.400 persones (-3,40%).

- Afiliació

Dades mes de gener.

A Catalunya, el nombre d'afiliats a la Seguretat Social s'ha situat en el mes de gener de 2020 en 3.419.650 ocupats, el que suposa 39.727 ocupats menys respecte el mes de desembre de 2019 (-1,15%), i 57.491 ocupats més respecte al mateix mes de l'any anterior (1,71%).

A nivell estatal, el nombre d'afiliats a la Seguretat Social s'ha situat en el mes de gener en 19.164.494 ocupats, la qual cosa suposa un descens de 244.044 persones afiliades respecte al mes anterior (-1,26%), i en termes interanuals l'afiliació va registrar un augment de 345.194 afiliats (1,83%).

L'Afiliació en el mes de gener ha augmentat en 57.491 ocupats més respecte al mateix mes de l'any anterior (1,71%) a Catalunya i en 345.194 afiliats (1,83%) a nivell estatal.

Dades any 2019.

A Catalunya l'any 2019 s'ha tancat amb 3.459.377 afiliacions a la Seguretat Social, 62.756 afiliacions més que al 2018 (1,8% més); aquesta xifra és la més elevada en un tancament d'any de la sèrie històrica disponible. Al conjunt d'Espanya l'augment ha estat del 2% (384.373 més).

Respecte l'any anterior, l'afiliació augmenta un 1,8% a Catalunya i un 2% al conjunt de l'Estat.

Per territoris, resalta l'augment de l'afiliació a Girona (2,2%), seguides de Lleida (1,9%), Barcelona (1,8%) i Tarragona (1,7%).

Contractació

Dades mes de gener.

A Catalunya, durant el mes de gener s'han registrat un total de 253.297 contractes, dels quals 15,10% (38.254 contractes) han estat de caràcter indefinit, i la resta (84,90%, és a dir, 215.043 contractes) han estat temporals.

5

El nombre de contractes registrats a Catalunya ha augmentat en un 9,20% respecte al mes anterior (21.334 contractes més) i s'ha reduït un -9,07% respecte al mes de gener de 2019 (25.280 contractes menys).

A Catalunya, durant el mes de gener s'han registrat un total de 253.297 contractes, augmentant en un 9,20% respecte al mes anterior (21.334 contractes més) i reduint-se en un -9,07% respecte al mes de gener de 2019 (25.280 contractes menys).

A Catalunya, la contractació indefinida creix un 31,76% respecte el mes de desembre de 2019 i disminueix un -1,13% respecte el mes de gener de 2019. Per la seva banda, la contractació temporal augmenta un 5,97% respecte el mes de desembre i es redueix un 10,36% respecte l'any anterior.

En el conjunt de l'Estat, s'han signat 1.764.837 contractes durant el mes de gener, el que suposa un augment del 1,41% respecte el mes anterior (24.505 contractes més). Del total de contractes signats el 10,14% han estat de caràcter indefinit (178.978) incrementant-se un 28,69% respecte el mes anterior. El 89,83% restant han estat temporals (1.585.859) reduint-se un -0,96% respecte el mes anterior.

D'altra banda, a nivell estatal, la contractació ha disminuït un -5,02% en termes interanuals (93.240 contractes menys), sent més significatiu el descens de la contractació temporal (-5,42%) que la indefinida (-1,31%).

Dades any 2019.

A Catalunya, en balanç anual s'han formalitzat un total de 3.346.255 contractes de treball, 447.198 indefinits (13,4%) i 2.899.057 temporals (86,6%). En comparació amb l'any anterior, el total de la contractació ha augmentat un 0,5% (16.839 contractes més), com a conseqüència de l'evolució dels temporals (1,1%; 32.818 més) ja que els indefinits han disminuït un 3,4% (15.979 menys).

En el conjunt de l'Estat, s'han formalitzat 22.512.221 contractes laborals durant el 2019, xifra que suposa un increment interanual del 1% (220.540 contractes més), en exclusiva per l'augment de la contractació temporal (1,7%; 346.030 més). En canvi, la indefinida s'ha reduït un 5,5%.

En termes interanuals, la contractació ha augmentat un 0,5% a Catalunya i un 1% en el conjunt de l'Estat.

Per altra banda, si analitzem les dades de l'EPA, del total d'ocupats a Catalunya el 78,8% d'ocupats té contracte de durada indefinida i el 21,2% de caràcter temporal. A Espanya, la taxa de temporalitat és superior amb el 26,1%.

6

Negociació col·lectiva

- Convenis Col·lectius

A 31 de desembre de 2019 a Catalunya s'han registrat un total de 351 Convenis, afectant a 1.107.870 treballadors i 139.636 empreses, el que comporta un descens del 3,57%.

A nivell estatal, fins a 31 de desembre de 2019 s'han registrat un total de 3.536 Convenis, afectant a 9.850.338 treballadors i 1.098.875 empreses, que suposa un descens del 0,84%.

A l'any 2019 s'han registrat a Catalunya 351 convenis col·lectius (-3,57%) i a nivell estatal 3.536 Convenis (-0,84%).

A Catalunya la mitjana de variació salarial pactada en el global de Convenis és del 2,14%, sent del 1,69% en els convenis d'empresa i del 2,16% en els convenis d'àmbit superior a l'empresa. A Espanya

la mitjana de la variació salarial pactada és del 2,33% (1,94% convenis d'empresa i 2,35% d'àmbit superior a l'empresa).

Interanualment a Catalunya, s'ha pactat 0,29 punts més a nivell salarial (hem passat del 1,85% pactat en 2018 al 2,14% pactat en 2019, que suposa una variació d'un 15,68%), i en relació a la jornada aquesta ha disminuït en un 1,81%, situant-se en 1.736,56 hores a l'any de mitjana. A nivell estatal, s'ha pactat 0,58 més a nivell salarial (hem passat del 1,75% pactat en 2018 al 2,33% pactat en 2019, que suposa una variació d'un 33,14%), i en relació a la jornada aquesta ha augmentat en un 0,31%, situant-se en 1.750,81 hores a l'any de mitjana.

A Catalunya la mitjana de variació salarial pactada
ha sigut del 2,14% (+15,68%),
i a Espanya la mitjana de la variació salarial
pactada és del 2,33% (+33,14%).

- Inaplicacions de Conveni

De gener a desembre de 2019 s'han dipositat 1.044 inaplicacions de conveni (un 5,78% més respecte el mateix període de l'any 2018), les quals han estat presentades per 825 empreses (un 3,73% menys respecte el mateix període de 2018) i han afectat a un total de 22.280 treballadors (6,48% més respecte el mateix període de 2018). Per sector d'activitat, el 63,89% de les inaplicacions presentades han sigut en el sector serveis.

Pel que fa a les condicions de treball inaplicades, el 51% d'inaplicacions són de quantia salarial exclusivament, encara que en la resta, s'inaplica també la quantia salarial conjuntament amb d'altres condicions.

El 93,1% de les inaplicacions s'han resolt amb acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors durant el període de consultes.

En l'any 2019 s'han dipositat 1.044 inaplicacions de conveni (5,78%) de les quals el 51% són de quantia salarial exclusivament, mentre que en la resta, s'inaplica també la quantia salarial conjuntament amb d'altres condicions.

El 93,1% de les inaplicacions s'han resolt amb acord.

Expedients de Regulació d'Ocupació

En l'any 2019, a Catalunya s'han comunicat o resultat 403 expedients (+49,81% respecte 2018) que han afectat a un total de 10.059 treballadors (+78,64% respecte l'any 2018). D'aquests expedients, 182 són d'extinció (45,16%), 182 de suspensió del contracte de treball (45,16%) i 39 de reducció de jornada (9,68%).

Si comparem l'any 2019 amb el 2018, el total d'expedients de regulació d'ocupació s'ha incrementat en un 49,81%, augmentant els expedients de suspensió de contracte en un 44,44% i els d'extinció en un 76,70%, i reduint-se en un 2,50% els de reducció de jornada. En relació als treballadors afectats i per tipus d'expedient, els treballadors afectats per expedients d'extinció han augmentat en un 161,93% respecte el mateix període de l'any anterior, els de suspensió han augmentat en un 14,95% i els de reducció han augmentat en un 65,25%.

En l'any 2019, s'han comunicat o resultat 403
expedients (+49,81%)
que han afectat a un total de 10.059
treballadors (+78,64%).

Els expedients que suposen l'adopció de mesures de flexibilitat interna (suspensió de contracte de treball i reducció de la jornada de treballador) van anar guanyant major pes des de l'any 2007 fins l'any 2013, amb caràcter general, vers els que suposen l'extinció de la relació de treball. Del total d'expedients que es van presentar¹ en l'any 2007 els expedients d'extinció suposaven el 60,41% i al 2013 l'11,50%. Des de llavors els expedients d'extinció han anat incrementant, tancant l'any 2019 amb unes xifres similars a les del 2008 pel que fa al pes dels expedients d'extinció amb un 45,16%.

Del total d'expedients que es van presentar en
l'any 2007 els expedients d'extinció
suposaven el 60,41%, en 2012 suposaven el
11,38% , un 20,03% en 2015 i actualment,
suposen el 45,16%.

Per sectors, dels 403 expedients presentats, 32 han sigut al sector de l'agricultura (7,94% sobre el total), 161 han sigut al sector industrial (39,95% sobre el total), 18 en el sector de la construcció (4,47% sobre el total) i 192 del sector serveis (47,64% sobre el total). El sector amb més treballadors afectats és la indústria (56,75% sobre el total) amb 5.708 treballadors, seguit de serveis (36,96%) amb 3.718 treballadors, la construcció (5,25%) amb 528 treballadors, i per últim el sector de l'agricultura (1,04%) amb 105 treballadors.

¹ En relació als expedients presentats abans de l'entrada en vigor de la Reforma Laboral, únicament s'han tingut en compte els autoritzats per l'Administració Laboral.

Segons l'àmbit territorial, dels 403 expedients presentats, 302 es van presentar als serveis territorials de Barcelona (74,94%), 44 als de Girona (10,92%), 14 a Lleida (3,47%), 12 a Tarragona (2,98%), 12 a Terres de l'Ebre (2,98%) i 19 a la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball (4,71%).

Conflictivitat laboral

Segons les darreres dades publicades per l'Observatori del Treball i Model Productiu, a Catalunya s'han produït 97 vagues durant el període gener-agost 2019, amb un total de 47.652 treballadors participants i 133.597 jornades laborals perdudes, augmentant el nombre de vagues registrades (43%; 29 vagues més que durant el mateix període de 2018), augmenten també tant el nombre de jornades perdudes en un 12% (14.379 jornades perdudes més) com el nombre de treballadors participants (76%; 20.599 més). No obstant, l'índex d'incidència acumulat fins al mes d'agost passa del 63,4% del 2018 al 30,2% al 2019.

A Catalunya s'han produït 97 vagues durant el període gener-agost 2019 (43%; 29 més), augmentant així tant el nombre de vagues com el de treballadors participants (76%) i les jornades perdudes (12%).

Segons l'últim informe de conflictivitat de CEOE, en els onze primers mesos de l'any 2019, a nivell estatal han tingut lloc 493 vagues, en les quals van participar 1.781.956 treballadors, ascendint a 26.977.192 les hores de treballat perdudes. Per tant, descendeix el nombre de vagues respecte a les 526 del mateix període de l'any anterior, encara que creix el nombre d'hores de treball perdudes i de treballadors implicats. Convé destacar, per la seva repercussió en les xifres d'aquest període, les vagues en el sector del taxi, les vagues generals a Catalunya i en les produïdes en el sector educatiu, del metall i de transport, en diferents mesos.

9

A nivell estatal, fins el mes de novembre de 2019, s'ha reduït la xifra de vagues encara que creix el nombre d'hores de treball perdudes i de treballadors implicats.

Resolució extrajudicial de conflictes

- [Tribunal Laboral de Catalunya](#)

Segons les dades del Tribunal Laboral de Catalunya, durant l'any 2019 es van presentar un total de 1004 expedients, dels quals 9 van ser arbitratges, 653 conciliacions i 342 mediacions.

Interanualment, el total d'expedients s'ha incrementat en un 12,05%. Els arbitratges han augmentat en un 80% , les conciliacions en un 2,35% i les mediacions en un 35,18%.

Interanualment, el total d'expedients s'han incrementat en un 12,05%.

A nivell de vagues, en l'any 2019, s'han desconvocat un total de 28 vagues (7 de caràcter indefinit), amb un total de 45.492 hores desconvocades i amb un valor d'hores mensual desconvocades de 731.208,08 euros².

En el 2019 s'han desconvocat un total de 28 vagues (7 de caràcter indefinit), amb un total de 45.492 hores desconvocades amb un valor d'hores mensual desconvocades de 731.208,08 euros.

Segons l'àmbit territorial, durant l'any 2019, a Barcelona el total d'expedients s'ha incrementat en un 11,76% (90 expedients més). En aquest sentit, els arbitratges augmenten en un 60%, les conciliacions en un 2,90%, i les mediacions en un 33,97%. A Girona, el total d'expedients ha disminuït en 3 (-6%). Les conciliacions s'han reduït un 9,76% i les mediacions han augmentat en un 11,11%. A Lleida, el total d'expedients augmenta un 9,52%, atès que s'han presentat 2 procediments més. En aquest sentit, s'ha presentat 1 arbitratge i una mediació més (16,67%). A Tarragona, el total d'expedients augmenta en un 31,67%, atès que s'han presentat 19 expedients més. Les conciliacions s'han incrementat en un 9,68% i les mediacions en un 55,17%.

- Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació

- a) Conciliacions individuals

Durant l'any 2019, s'han produït 77.819 conciliacions individuals a Catalunya, un 7,1% més respecte al 2018, que hi van haver 72.656 conciliacions individuals.

Segons la forma d'acabament, del total de 77.819 conciliacions, 33.053 han estat amb avenença, per contra, 23.138 han estat sense avenença. A més, 17.651 conciliacions han acabat intentades sense efecte, 1.805 s'han considerat no presentades i 2.172 desistides i altres.

Per demarcació territorial, a la província de Barcelona al 2019 van haver-hi 62.290 conciliacions individuals, el que suposa una variació del 5,5% respecte al 2018. A la província de Girona, van haver-hi 5.181 conciliacions individuals, en comparació a l'any anterior, s'ha produït una variació del 8,4%. A Lleida, van haver-hi 3.638 conciliacions individuals, augmentant així el nombre de conciliacions un 25,8%. Per últim, a la província de Tarragona, van produir-se 6.710 conciliacions individuals, el que suposa un 11,4% més.

² Cost salarial per hora, per Comunitat Autònoma. INE

Durant l'any 2019, s'han produït 77.819 conciliacions individuals a Catalunya, un 7,1% més respecte al 2018.

b) Conciliacions col·lectives

L'Estadística de Conciliacions Laborals de l'Observatori de Treball i Model Productiu estima que durant l'any 2019, van haver-hi 113 conflictes col·lectius en el Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació, fet que suposa una variació del -6,6% respecte a l'any anterior (8 conflictes menys).

Anàlisi de les mesures del mercat laboral i polítiques socials de l'Acord PSOE-Unidas Podemos per a un Govern de coalició.

- ***Elaboració d'un nou Estatut dels Treballadors del s.XXI.***

Elaborar un nou Estatut dels Treballadors que compagini la protecció dels treballadors i treballadores enfront dels desafiaments socials, tecnològics i ecològics del segle XXI i el reconeixement de nous drets dels treballadors propis de la realitat econòmica, social i laboral actual, amb la necessària competitivitat empresarial i el paper de la negociació col·lectiva com a element de reequilibri necessari.

Aquestes modificacions normatives en la direcció que s'enfoquen poden provocar un augment de les rigideses i costos del mercat laboral, que suposarien una pèrdua de competitivitat de les empreses i un fre a la creació d'ocupació.

- ***Derogació de la reforma laboral de 2012.***

- 1. Derogar la possibilitat d'acomiadament per absentisme causat per baixes per malaltia.***

Des de Foment del Treball considerem que és fonamental trobar un equilibri entre la imprescindible tutela de la salut dels treballadors amb l'existència de mecanismes que evitin un absentisme injustificat, especialment motivat per contingències comunes o que perjudiqui la pròpia viabilitat empresarial. I més tenint present que ens trobem amb unes taxes d'absentisme històricament altes.

- 2. Ultraactivitat.***

Una contrareforma per a tornar a la regulació anterior de la ultraactivitat seria enormement perjudicial, atès que els negociadors d'una part podrien mantenir indefinidament condicions laborals i salarials obsoletes, inassumibles o inadaptades a cada conjuntura empresarial, paralitzant part de la

negociació col·lectiva i impedit l'actualització dels seus continguts. En el període 2012-2017, segons les dades definitives del Ministeri de Treball i Economia Social, s'ha incrementat un 31,19% el nombre de convenis col·lectius vigents, passant de 4.376 Convenis al 2012 a 5.741 en 2017.

3. Prioritat aplicativa dels convenis d'empresa sobre els convenis sectorials.

En virtut del principi de llibertat dels negociadors s'hauria de mantenir aquesta regulació com un dels escassos elements de flexibilitat dels quals disposa l'empresa per a adequar les condicions de treball a les canviants conjuntures o a les característiques pròpies. Sense perjudici que es puguin introduir modificacions en l'article que garanteixin una aplicació adequada. Tanmateix, no s'ha incrementat el nombre de convenis d'empresa, tal com es podria preveure (segons les dades definitives del Ministeri de Treball i Economia Social, s'ha passat de 3.234 Convenis d'empresa en 2012 a 4.555 en l'any 2017).

4. Modificar l'art. 42.1 de l'Estatut dels Treballadors sobre contractació i subcontractació laboral.

Si la proposta fora en la línia de la presentada pel Govern en l'anterior legislatura, comportaria que el concepte de pròpia activitat s'estendria i empitjoraria més. Del concepte de pròpia activitat jurisprudencial de "treballs que formen part de manera inherent del cicle productiu de l'empresa principal, excloent les tasques complementàries o no nuclears", es passaria a un concepte ampli de pròpia activitat incloent "totes aquelles activitats inherents a l'objecte social de l'empresa, així com aquelles necessàries per a l'organització i realització del treball i les que estableixi el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa". Propostes d'aquesta dimensió podrien comportar pèrdues d'ocupació importants, augment de la responsabilitat de l'empresari principal, augment substancial en els costos (en molts casos inassumibles), la degradació de la negociació col·lectiva perquè un conveni negociat legítimament s'inaplicaria per un altre de l'empresa principal que és d'una altra activitat, dificultat per a apreciar el conveni col·lectiu més favorable, perquè els convenis col·lectius són heterogenis, etc.

Així mateix, s'ha de considerar el perjudici en termes d'inseguretats jurídica que pot ocasionar una reforma d'aquestes característiques quant a l'aplicació d'un altre conveni diferent al seu als treballadors de les empreses subcontractades.

5. Modificació substancial de les condicions de treball de l'Art. 41.

Es tracta d'un mecanisme rellevant que permet flexibilitzar l'estructura interna de l'empresa, i l'adaptació de determinades condicions laborals a la canviant realitat empresarial i del mercat.

Qualsevol mesura que introdueixi rigideses en els escassos mecanismes de flexibilitat existents hauria de rebutjar-se rotundament, ja que la conseqüència de no poder utilitzar aquests mecanismes són els acomiadaments.

6. Inaplicació dels Convenis Col·lectius

S'hauria de mantenir el redactat vigent com a mecanisme que permet ajudar les empreses a superar moments conjunturals delicats, sense haver de recórrer a mecanismes més traumàtics, com pot ser l'acomiadament. En aquest sentit, en l'any 2013 i 2014 va ser un mecanisme molt utilitzat per les empreses (passant de 748 inaplicacions presentades en 2012 a 2.512 en 2013 i 2.073 en 2014), si bé el nombre d'inaplicacions s'ha vingut reduint any rere any, acumulant una reducció del 39,57% al

finalitzar l'any 2019. Tanmateix, s'ha de destacar que la taxa d'acord en el període de consultes entre els representants de l'empresa i dels treballadors sempre ha estat superior al 90%.

En conseqüència, les propostes exposades són contràries a les que, des de les Organitzacions Empresariales, venim plantejant, en el sentit de dotar de més flexibilitat a les empreses, tenint en compte els escassos mecanismes que existeixen per a aquestes. Generar més rigideses en aquests mecanismes suposarà un increment de la utilització d'altres mesures més lesives, com a expedients de regulació d'ocupació o acomiadaments objectius.

- *Increment del Salari Mínim Interprofessional fins als 1.200 euros.*

S'ha de valorar la repercussió que té l'augment del SMI, no únicament en els treballadors que estan per sota, sinó també, la inflació que genera en els treballadors que perceben salaris superiors. Això suposa una ingerència molt negativa en els convenis col·lectius.

És necessari analitzar els possibles efectes negatius que l'establiment d'un determinat salari mínim pot tenir sobre la creació i la pèrdua de llocs de treball en relació a les característiques de la població activa i evitar que la fixació d'una determinada quantitat de salari actui com a restricció o barrera d'accés a l'ocupació de determinats col·lectius com a treballadors joves, o amb escassa qualificació, així com l'afectació a determinades branques d'activitat.

Tanmateix, s'ha de valorar la repercussió econòmica en relació a les prestacions, subsidis i altres indicadors vinculats al SMI.

El salari ha de ser el resultat de la productivitat. Un increment salarial desvinculat d'un augment de la mateixa té un impacte en el nivell de preus i comporta una disminució de la productivitat, pèrdua de competitivitat i augment de l'atur. Per tant, es podrà determinar un determinat nivell de salari mínim, però és el teixit productiu, les empreses, les que generen ocupació i les que han de determinar el nivell salarial en funció de la seva productivitat.

Aquest increment suposa addicionalment un important augment dels impostos al treball en incrementar la base mínima de cotització.

- *Contractació*

1. Revisar els contractes formatius i aprovar i desenvolupar l'Estatut del Becari.

Les mesures que s'aprovin en aquest àmbit s'han de basar en criteris que no desincentivin la utilització dels becaris per part de les empreses, la qual cosa perjudicaria l'ocupabilitat dels joves que no puguin accedir a aquestes pràctiques.

S'hauria de reformar la normativa relativa als contractes de formació i en pràctiques, ja que amb la regulació actual, no són atractius per a les empreses a conseqüència de les seves rigideses i costos. Del total de la contractació del 2019, els contractes de pràctiques representen només el 0,38% i els de formació el 0,18%.

2. Simplificar i reordenar el menú de contractes de treball i explorar les opcions possibles per a reduir la dualitat.

El nostre mercat laboral adoleix de grans disfuncions en matèria d'atur, segmentació o dualitat del mercat de treball, costos, rigideses i manca de productivitat.

En aquest context, és imprescindible, adoptar noves mesures que flexibilitzin les nostres relacions laborals, i millorin la productivitat i la competitivitat empresarial.

Les modificacions dutes a terme durant aquests últims 30 anys en matèria de contractació laboral amb l'objectiu de limitar la utilització de la contractació temporal han donat escassos resultats en la pràctica.

El període 2006-2008 es quan la contractació temporal va experimentar els seus mínims històrics, coincidint amb l'establiment d'una bonificació per conversió dels contractes temporals en indefinits. Tot i així, la contractació temporal seguia superant el 80% de la contractació.

3. Reforçar el control de la contractació a temps parcial, especialment quant a la distribució irregular del temps de treball contractat.

És fonamental millorar i potenciar la prestació de serveis a temps parcial reduint la complexitat i rigidesa de l'actual regulació, possibilitant una distribució més flexible del temps de treball, eliminant formalismes innecessaris i permetent la compatibilitat del treball amb estudis reglats o amb l'atenció de necessitats familiars.

Per tant, les modificacions respecte el contracte a temps parcial han d'anar en el sentit de dotar de més flexibilitat als contractes a temps parcial en les hores complementàries, que es permeti la realització d'hores extraordinàries i que no s'obligui a fixar prèviament en el contracte el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any, així com la seva manera de distribució.

4. Revisar les causes d'acomiadament per a fer més precisa la definició de les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció i reforçar el paper de la ITSS i de l'autoritat laboral en el control d'acomiadaments col·lectius o en altres expedients de regulació d'ocupació.

S'haurien d'objectivar més els procediments i les causes que justifiquen els acomiadaments objectius, col·lectius i individuals, i les modificacions substancials de les condicions de treball, per a evitar que els tribunals continuïn realitzant judicis de raonabilitat.

S'ha de modificar el desenvolupament reglamentari dels acomiadaments col·lectius perquè s'exigeix un excés de documentació que dificulta la presentació dels EROs i promouen que es puguin produir defectes formals, i existeix massa intervencionisme de l'autoritat laboral i de la Inspecció de Treball, permetent al jutge la declaració de nul·litat dels acomiadaments per falta de documentació o defectes formals a pesar que es compleixin les causes.

En definitiva, s'haurien d'incentivar els EROs de suspensió de contractes i de reducció de jornada per potenciar la seva utilització en detriment dels EROs d'extinció. Quan es van adoptar mesures en aquest sentit es va passar d'un 68,74% de EROs d'extinció en 2003 a un 11,38% en 2012, després de la reforma laboral.

- *Sistema de cotització per ingressos reals per a Autònoms.*

Una reforma del Sistema de cotització dels Autònoms ha de debatre's i acordar-se amb les organitzacions empresarials més representatives i amb les representatives dels treballadors autònoms, tractant de conjugar la superació del desequilibri financer del RETA, amb un model que sigui compatible amb la competitivitat d'aquest col·lectiu i que permeti l'accés a la màxima cobertura de protecció possible en matèria de prestacions.

El RETA sens dubte necessita ser millorat, però aquesta millora ha de realitzar-se des del rigor, el coneixement exhaustiu de la realitat dels autònoms i amb l'única finalitat d'incrementar la contribució al sistema i per tant la protecció social dels autònoms.

En qualsevol cas, si s'adoptés un canvi de model en la línia d'aproximar la cotització dels afiliats al RETA als seus ingressos reals, hauria d'aplicar-se de manera progressiva a través d'un període transitori d'adaptació per a evitar que es produeixin canvis abruptes respecte a les cotitzacions actuals.

Qualsevol modificació pot suposar un increment desmesurat dels costos per als autònoms, amb la consegüent disminució d'aquests.

- *Polítiques actives d'ocupació i sistema de desocupació. Millorar en coordinació amb les comunitats autònomes l'efectivitat i l'eficiència de les polítiques d'ocupació i simplificar el sistema de protecció per desocupació. Impulsar les polítiques actives d'ocupació simplificació del sistema de protecció per desocupació.*

Es valora positivament qualsevol mesura que millori l'efectivitat i eficiència de les polítiques actives d'ocupació, així com la coordinació amb les Comunitats Autònomes.

Així mateix, s'haurien d'enfortir i desenvolupar en major mesura les polítiques actives d'ocupació en detriment de les polítiques passives, que en determinats supòsits provoquen un efecte desincentivador i una actitud passiva en la recerca de treball.

2. DADES ESTADÍSTIQUES DEL MERCAT DE TREBALL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA:

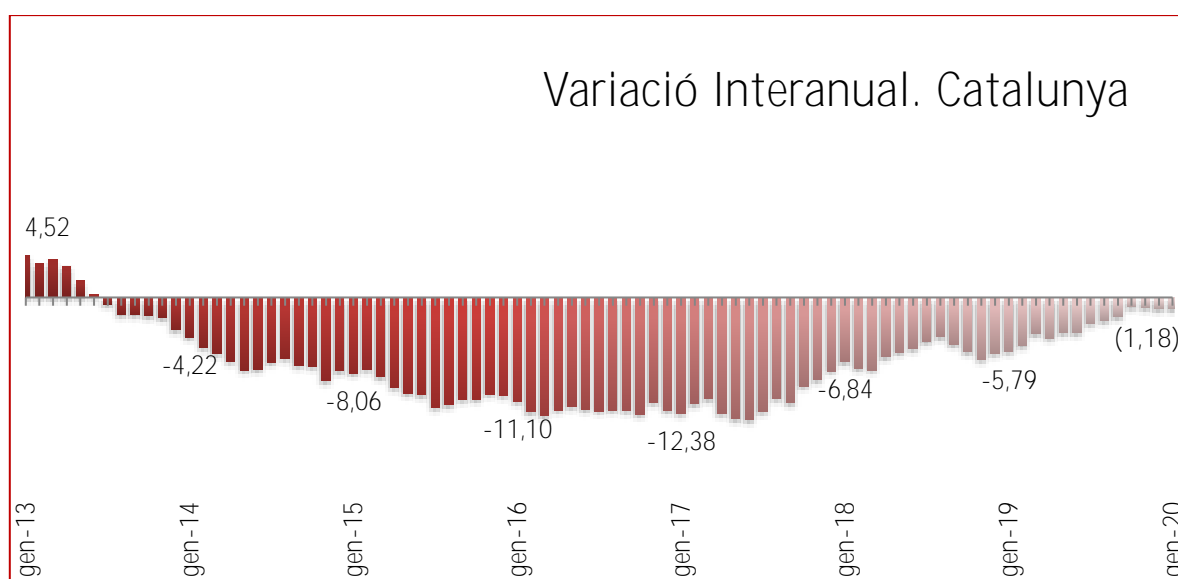
2.1. OCUPACIÓ

2.1.1. Atur registrat

- Dades del mes de gener 2020

El nombre d'aturats a Catalunya ha augmentat en el mes de gener de 2020 en 5.558 persones (1,43%) respecte el mes anterior. En termes interanuals, l'atur registrat s'ha reduït en 4.694 persones (-1,18%).

La xifra d'atur registrat se situa a Catalunya en 393.682 persones desocupades.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social

A nivell estatal, l'atur registrat ha augmentat en 90.248 persones en relació al mes anterior (2,85%). La xifra d'atur a nivell estatal se situa en el mes de gener de 2020 en 3.253.853 persones (-0,97% en termes anuals). Les dades donades a conèixer pel Ministeri de Treball i Economia Social, mostren com des del mes d'octubre de 2013 en termes interanuals l'atur ha descendit. En l'últim any l'atur registrat a Espanya ha baixat en 31.908 persones.

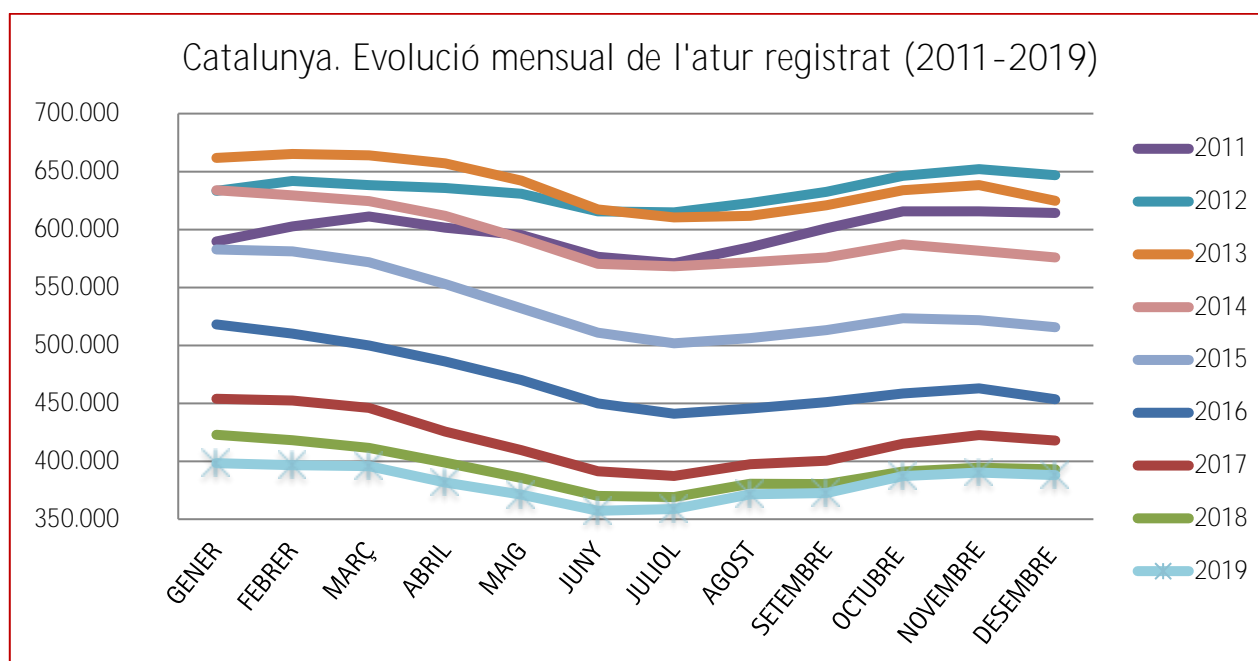
Per províncies, en el mes de gener l'atur ha augmentat a la província de Barcelona (2.973 persones i 1,05%), a Girona (489 aturats més, 1,30%), a Lleida (724 aturats més, 3,55%) i a Tarragona (1.372 aturats més, 2,88%) respecte el mes anterior.

L'atur en termes interanuals s'ha reduït un -0,91% a Barcelona, un -2,53% a Girona, un -1,47% a Lleida i un -1,57% a Tarragona.

- Dades de l'any 2019

El 2019 s'ha tancat amb 388.124 persones aturades a Catalunya, gràcies al descens acumulat de 4.783 persones respecte el mes de desembre de 2018 (-1,2%). Per setè any consecutiu el balanç és positiu pel que fa a la reducció interanual de l'atur, si bé, s'ha moderat la intensitat de la davallada.

En el conjunt d'Espanya la reducció interanual ha estat de 38.692 persones aturades (-1,21%).

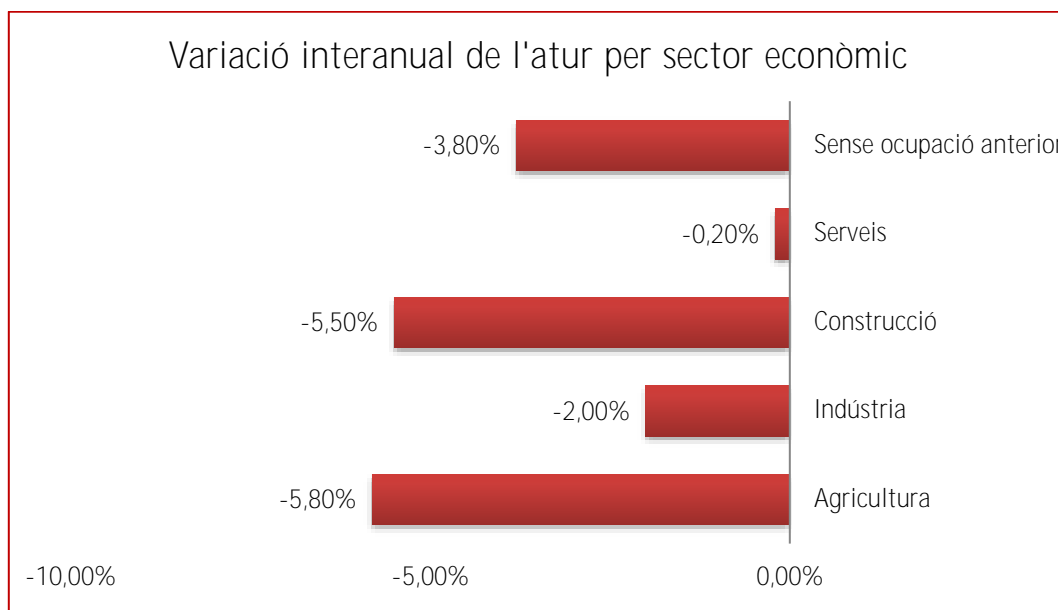


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Tornant a l'anàlisi de la situació a Catalunya, i segons el sexe, en termes interanuals, la disminució és superior entre les dones (-1,5%) que entre els homes (-0,9%).

Per edats, en termes interanuals, l'atur es redueix amb més intensitat entre els menors de 25 anys (-1,8%) que entre les persones de 25 i més anys (-1,2%).

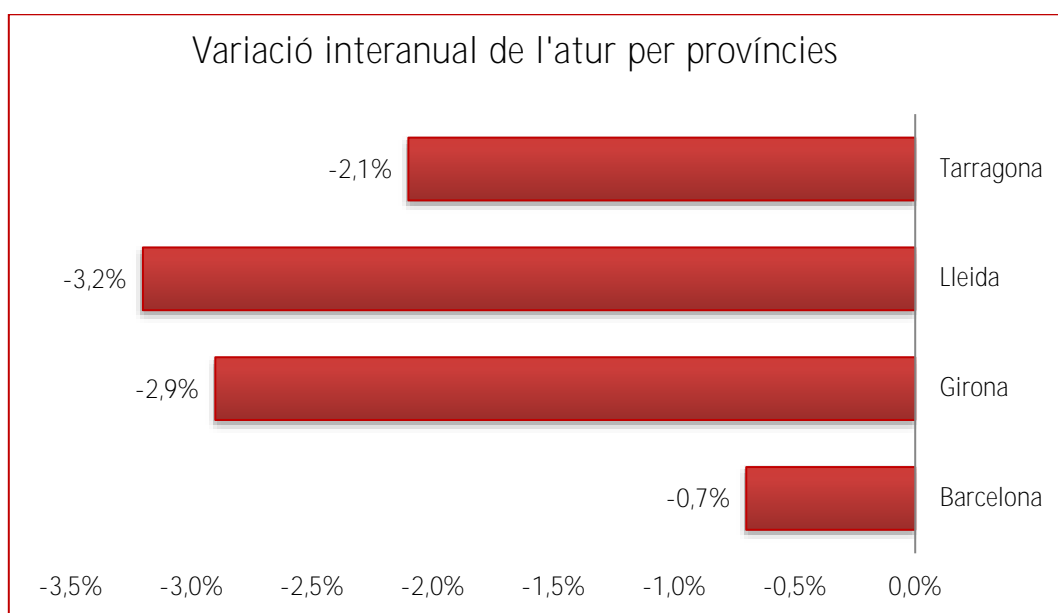
En relació amb els sectors, s'ha reduït l'atur en tots els sectors econòmics, amb més intensitat en l'agricultura (-5,8%), seguit de la construcció (-5,5%), la indústria (-2,0%) i serveis (-0,2%).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

A Espanya, destaca la reducció interanual de la indústria (-3,2%), seguit de la construcció (-1,3%) i serveis (-0,7%). En canvi, augmenta a l'agricultura (1,6%).

Segons l'àmbit territorial, durant el 2019 l'atur s'ha reduït a les quatre províncies catalanes; a Barcelona, l'atur s'ha reduït un -0,7%. A Girona, l'atur en termes interanuals s'ha reduït en un -2,9%. A la província de Lleida, la variació respecte a l'any anterior és de -3,2%. Per últim, a Tarragona, la disminució de l'atur produïda respecte a l'any anterior és del -2,1%.

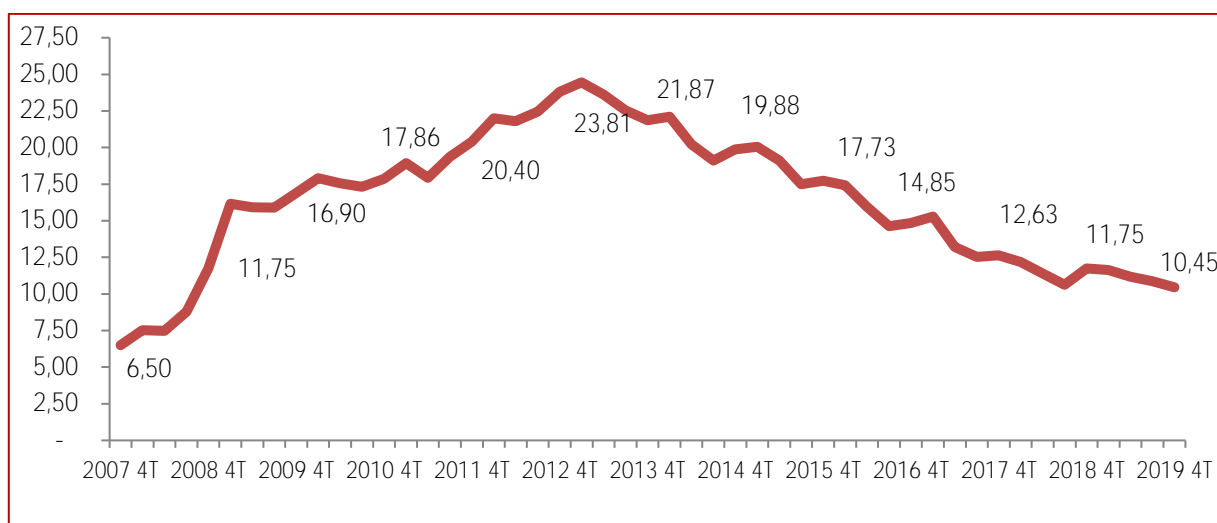


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

2.1.2. Enquesta de Població Activa.

L'Enquesta de Població Activa del 4rt Trimestre de 2019 va situar la taxa d'atur a Catalunya en un 10,45% (0,42 punts menys), situant-se el nombre total d'aturats en 405.800 persones. Les dades exposades per l'INE, suposen un descens del nombre d'aturats en 16.300 persones respecte del trimestre anterior (un -3,86%), i en relació amb el mateix trimestre de l'any 2018, hi ha hagut un descens de 45.600 aturats (-10,09%). Així mateix, el nombre d'ocupats ha augmentat en 15.700 persones (0,45%) respecte al trimestre anterior i en 87.000 persones respecte a l'any anterior (2,57%).

Evolució taxa d'atur 2007-2019



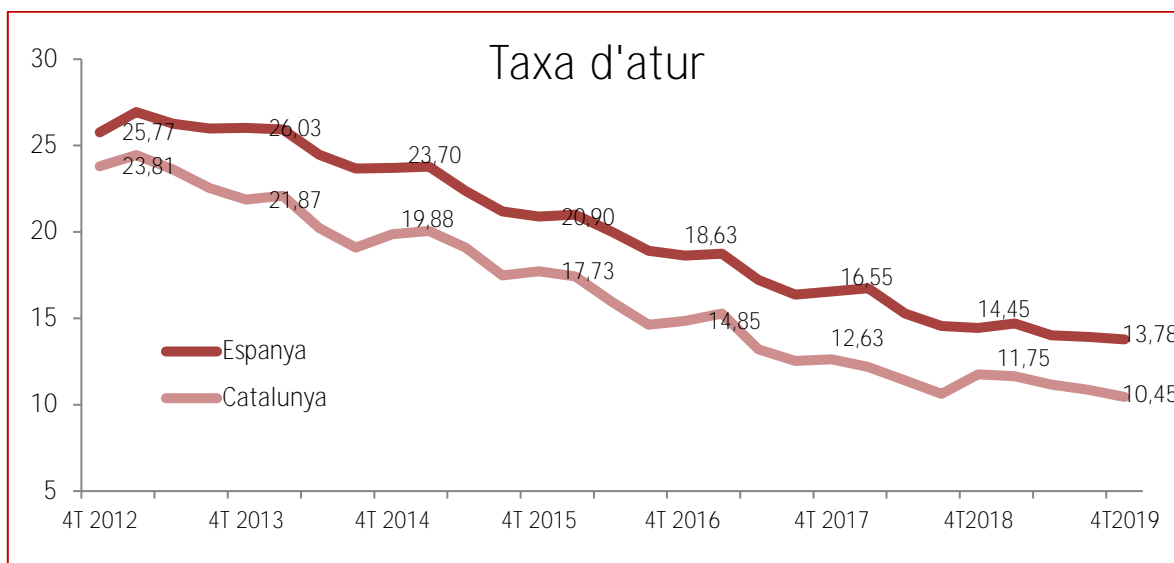
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE.

El quart trimestre de 2019 la població activa a Catalunya s'estima en 3.883.900 persones, de les quals 3.478.100 es troben ocupades i 405.800 aturades.

La taxa d'ocupació de 16 a 64 anys a Catalunya s'ha situat en el 70,3%, 0,2 punts més que al trimestre anterior i 1,1 punts més que l'any anterior.

A Espanya, el nombre d'aturats se situa en 3.191.900 persones, reduint-se en 22.500 (-0,70%) respecte el trimestre anterior i situant-se la taxa d'atur en un 13,78%. Per altra banda, el nombre d'ocupats augmenta en 92.600 persones aquest trimestre respecte al trimestre anterior (0,47%) i se situa en 19.966.900 persones. En termes interanual l'ocupació ha augmentat en 402.300 persones en l'últim any (2,06%) i l'atur s'ha reduït en 112.400 persones (-3,40%).

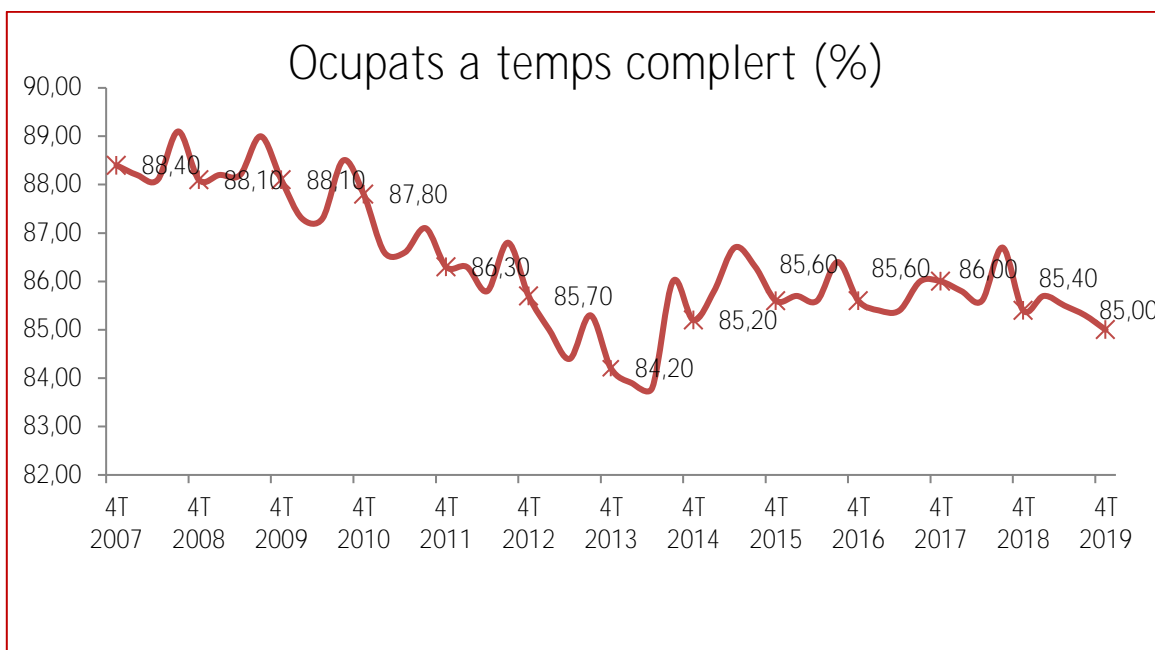
L'evolució ha estat molt similar, tant en els períodes d'increment de la desocupació com en els de disminució del mateix, si bé, la taxa de desocupació a Catalunya es mostra sempre per sota que la del conjunt d'Espanya, com es visualitza en el següent gràfic:



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE.

Per sexe, a Catalunya, la reducció de l'atur interanual ha estat més intensa en les dones (28.400 menys: -12,3%) que en els homes (17.200 menys: -7,8%). Situant-se la taxa d'atur masculí en el 10% i en el 11% la taxa d'atur de dones. Pel que fa a l'ocupació, ha incrementat un 1,9% en els homes i un 3,3% en les dones respecte el quart trimestre de 2018.

Quant a la jornada, en termes interanuals, els ocupats a temps parcial han crescut un 5,3% (26.400 més), mentre que els ocupats a temps complet s'han incrementat un 2,1% (60.500 més). Pel que fa al tipus de contracte, els assalariats amb contracte temporal es redueixen un 1,5%, en canvi s'incrementen els contractes indefinits 3,6%.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE.

Sectorialment, l'ocupació creix en la construcció (7,7%) i en serveis (0,6%) respecte el trimestre anterior, en canvi l'ocupació cau en l'agricultura (-9,1%) i en la indústria (-1,5%). En termes interanuals l'ocupació ha crescut en serveis (4,5%) i disminueix en l'agricultura, la indústria i la construcció (-7,3%, -1,5% i -5,2% respectivament) tal com es pot observar al següent quadre:

OCUPATS

	Valor	Var. Intertrimestral		Var. interanual	
		Absoluta	Relativa (%)	Absoluta	Relativa (%)
Agricultura	49.700	-5.000	-9,1	-3.900	-7,3
Indústria	610.500	-9.200	-1,5	-9.400	-1,5
Construcció	205.900	14.800	7,7	-11.200	-5,2
Serveis	2.612.000	15.000	0,6	111.500	4,5
TOTAL	3.478.100	15.700	0,5	87.000	2,6

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE.

ATURATS

	Valor	Var. Intertrimestral		Var. interanual	
		Absoluta	Relativa (%)	Absoluta	Relativa (%)
Agricultura	3.400	-1.100	-24,4	-3.700	-52,1
Indústria	25.000	-5.000	-16,7	-10.500	-29,6
Construcció	20.800	-1.300	-5,9	1.600	8,3
Serveis	147.300	-11.000	-6,9	-14.000	-8,7
No classificables ³	160.500	-1.100	-0,7	-23.000	-12,5
Cerquen la 1 ^a feina	48.800	3.200	7,0	4.000	8,9
TOTAL	405.800	-16.300	-3,9	-45.600	-10,1

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE.

Segons l'àmbit territorial, a la província de Barcelona, els resultats de l'EPA del 4rt trimestre de l'any 2019, situa la població activa en 2.870.100 persones, de les quals 300.400 persones es troben a l'atur (-22.400 que l'any anterior) i 2.569.700 persones estan ocupades (46.400 més que l'any anterior).

³ Persones desocupades que fa més d'un any que han deixat la darrera ocupació.

La taxa d'atur de Barcelona se situa en el 10,47% al quart trimestre de l'any (0,9 punts menys que l'any anterior).

A la província de Girona, la població activa total se situa en les 393.400 persones, de les quals 356.100 estan ocupades (12.800 més que l'any anterior) i 37.200 es troben a l'atur (4.400 menys que l'any anterior).

La taxa d'atur de Girona se situa en el 9,46% (1,4 punts menys que l'any anterior).

Per altra banda, a Lleida, hi ha 21.200 aturats (5.900 menys respecte l'any anterior) i 206.500 ocupats (11.700 més que l'any anterior), el que situa a la població activa total en 227.700 persones.

La taxa d'atur de Lleida és del 9,31% en el quart trimestre de l'any (2,9 punts menys que fa un any).

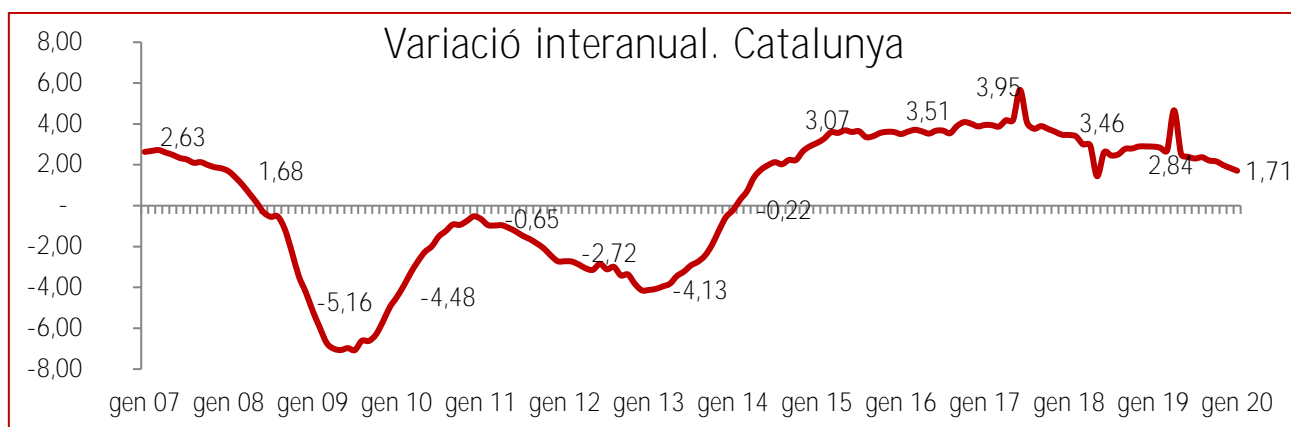
Per últim, a Tarragona, hi ha un total de 47.000 aturats (-1.600 respecte el 4T de 2018), la població ocupada se situa en les 345.700 persones (11.700 més respecte l'any anterior), i per tant, en total la població activa és de 392.700 persones (3.100 més respecte l'any anterior).

La taxa d'atur a Tarragona se situa en l'11,97% (3,4 punts menys que l'any anterior).

2.1.3 Afiliació.

- Dades del mes de gener 2020

A Catalunya, el nombre d'afiliats a la Seguretat Social s'ha situat en el mes de gener de 2020 en 3.419.650 ocupats, el que suposa 39.727 ocupats menys respecte el mes de desembre de 2019 (-1,15%), i 57.491 ocupats més respecte al mateix mes de l'any anterior (1,71%).



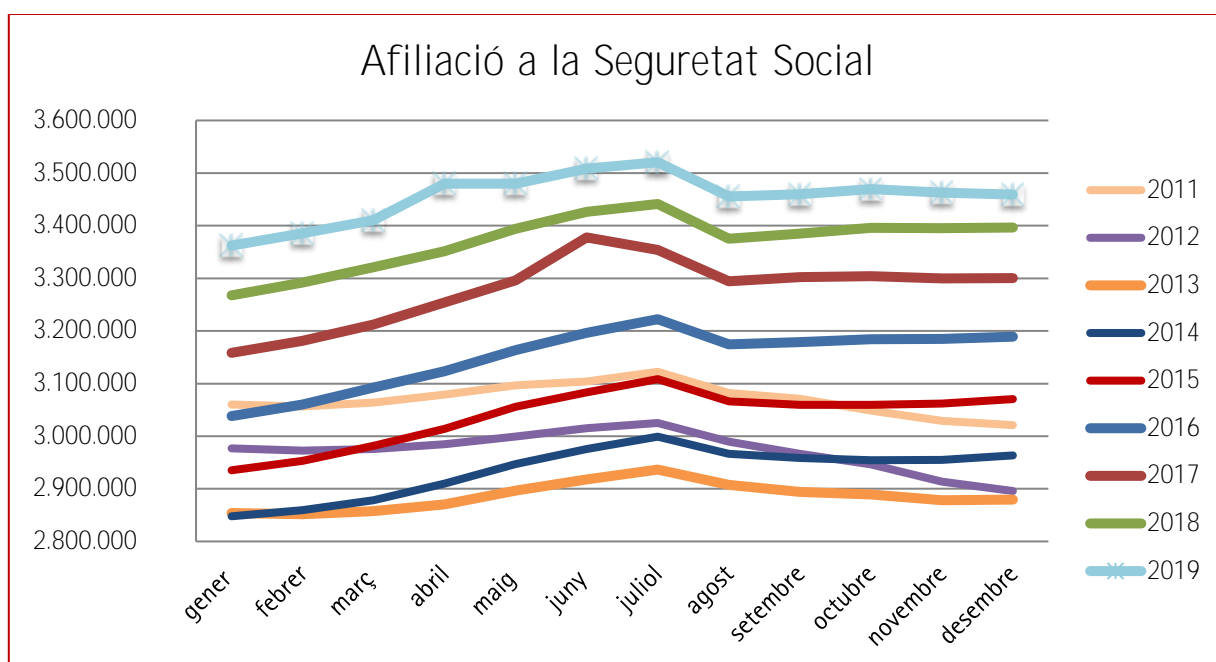
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

A nivell estatal, el nombre d'afiliats a la Seguretat Social s'ha situat en el mes de gener en 19.164.494 ocupats, la qual cosa suposa un descens de 244.044 persones afiliades respecte al mes anterior (-

1,26%), i en termes interanuals l'afiliació va registrar un augment de 345.194 afiliats (1,83%).

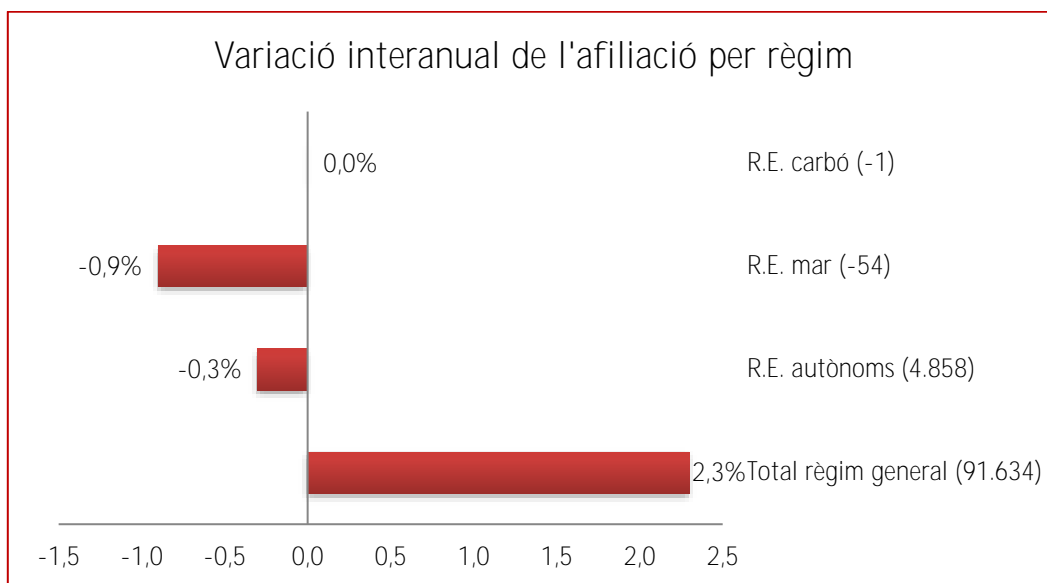
- Dades de l'any 2019

A Catalunya l'any 2019 s'ha tancat amb 3.459.377 afiliacions a la Seguretat Social, 62.756 afiliacions més que al 2018 (1,8% més); aquesta xifra és la més elevada en un tancament d'any de la sèrie històrica disponible. Al conjunt d'Espanya l'augment ha estat del 2% (384.373 més).



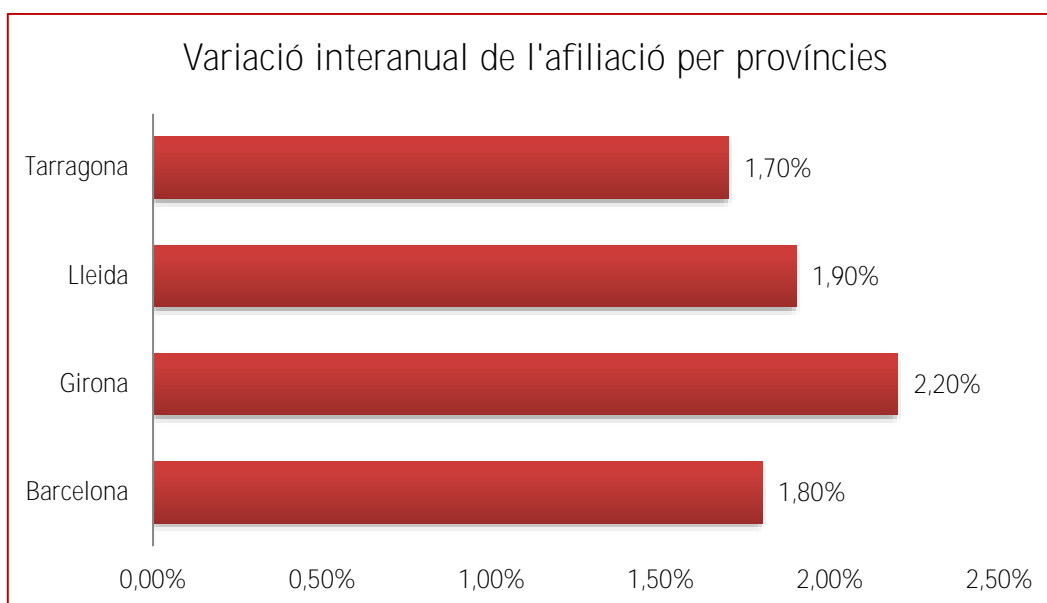
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Interanualment, l'afiliació s'ha incrementat només en el règim general (2,3%; 64.313 més). Tanmateix, dins d'aquest el sistema especial de la llar (-4,7%) i l'agrari (-2,9%) han disminuït intensament. En el cas del règim especial d'autònoms el descens ha estat més moderat (-0,3%).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Per territoris, resalta l'augment de l'afiliació a Girona (2,2%), seguides de Lleida (1,9%), Barcelona (1,8%) i Tarragona (1,7%).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

2.2. CONTRACTACIÓ

- Dades del mes de gener 2020

A Catalunya, durant el mes de gener s'han registrat un total de 253.297 contractes, dels quals 15,10% (38.254 contractes) han estat de caràcter indefinit, i la resta (84,90%, és a dir, 215.043 contractes) han estat temporals.

El nombre de contractes registrats a Catalunya ha augmentat en un 9,20% respecte al mes anterior (21.334 contractes més) i s'ha reduït un -9,07% respecte al mes de gener de 2019 (25.280 contractes menys).

A Catalunya, la contractació indefinida creix un 31,76% respecte el mes de desembre de 2019 i disminueix un -1,13% respecte el mes de gener de 2019. Per la seva banda, la contractació temporal augmenta un 5,97% respecte el mes de desembre i es redueix un 10,36% respecte l'any anterior.



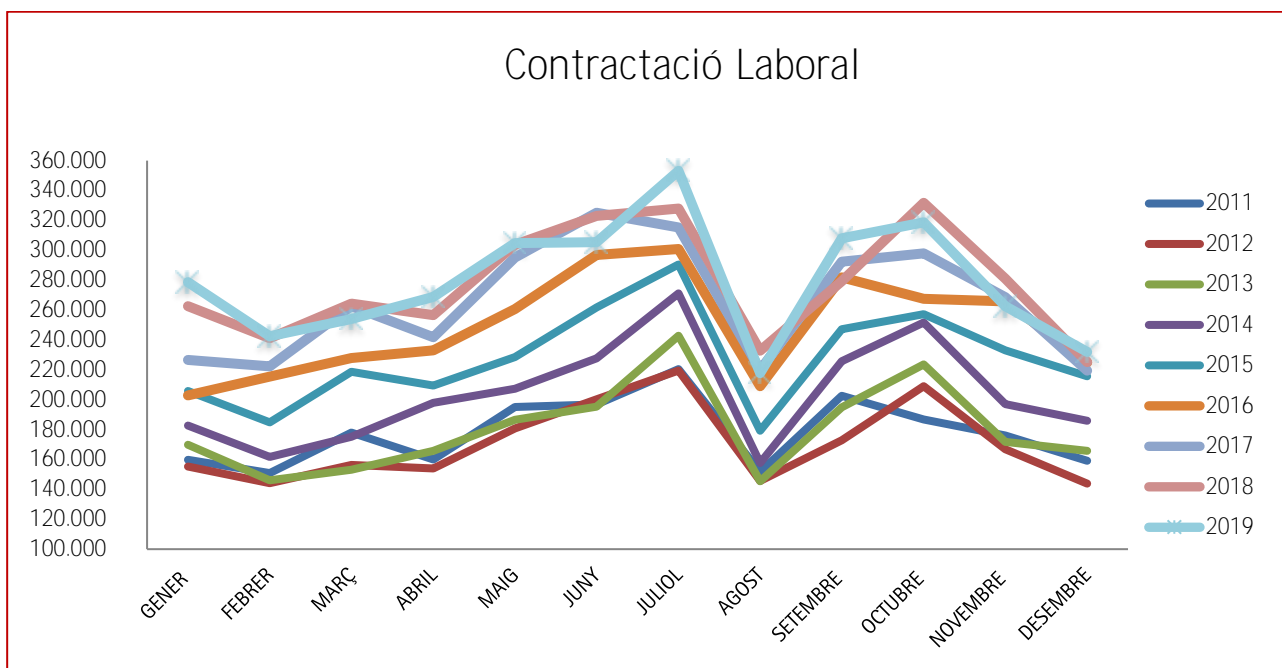
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social

En el conjunt de l'Estat, s'han signat 1.764.837 contractes durant el mes de gener, el que suposa un augment del 1,41% respecte el mes anterior (24.505 contractes més). Del total de contractes signats el 10,14% han estat de caràcter indefinit (178.978) incrementant-se un 28,69% respecte el mes anterior. El 89,83% restant han estat temporals (1.585.859) reduint-se un -0,96% respecte el mes anterior.

D'altra banda, a nivell estatal, la contractació ha disminuït un -5,02% en termes interanuals (93.240 contractes menys), sent més significatiu el descens de la contractació temporal (-5,42%) que la indefinida (-1,31%).

- Dades de l'any 2019

A Catalunya, en balanç anual s'han formalitzat un total de 3.346.255 contractes de treball, 447.198 indefinits (13,4%) i 2.899.057 temporals (86,6%). En comparació amb l'any anterior, el total de la contractació ha augmentat un 0,5% (16.839 contractes més), com a conseqüència de l'evolució dels temporals (1,1%; 32.818 més) ja que els indefinits han disminuït un 3,4% (15.979 menys).

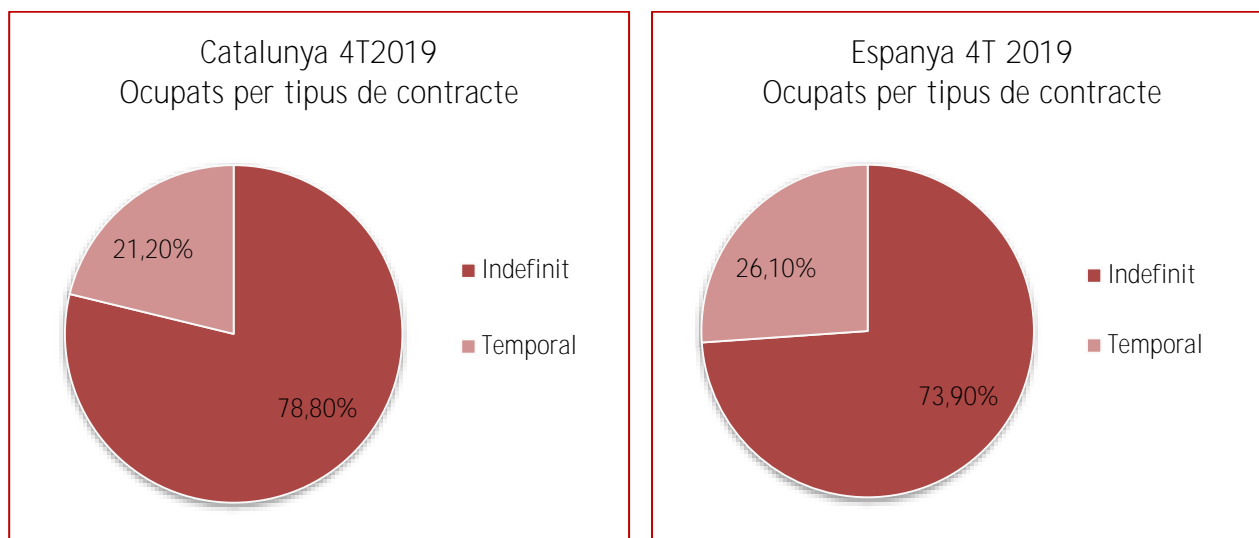


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En el conjunt de l'Estat, s'han formalitzat 22.512.221 contractes laborals durant el 2019, xifra que suposa un increment interanual del 1% (220.540 contractes més), en exclusiva per l'augment de la contractació temporal (1,7%; 346.030 més). En canvi, la indefinida s'ha reduït un 5,5%.

Per altra banda, si analitzem les dades de l'EPA, del total d'ocupats a Catalunya el 78,8% d'ocupats té contracte de durada indefinida i el 21,2% de caràcter temporal. A Espanya, la taxa de temporalitat és superior amb el 26,1%.

Entre el període 2007-2019 la taxa de temporalitat ha passat del 23,50% al 21,2% a Catalunya i al conjunt d'Espanya se situava en el 31,80% en el primer trimestre de 2007 i en aquest trimestre s'ha situat en el 26,1%.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE.

Per modalitats contractuals a Catalunya, entre les indefinides només les conversions en indefinit registren un increment interanual (6,4%; 9.380 més). La resta experimenten descensos, destacant la intensitat en el cas dels contractes de foment de la contractació indefinida (-88,2%; 8.201 menys).

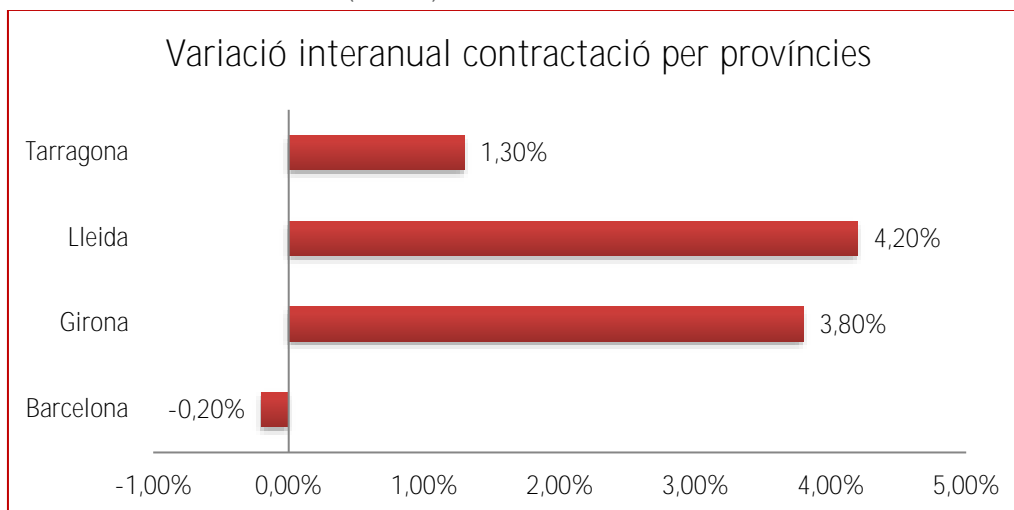
Quant a les modalitats temporals, l'increment s'ha concentrat en els contractes eventuais per circumstàncies de la producció (10.261 més; 7,5%). La resta de modalitats, a excepció del contracte de substitució per jubilació als 64 anys, han registrat descensos. En xifres absolutes destaca el descens dels contractes per obra i servei (35.249 menys) i els d'interinitat (23.915 menys). En xifres relatives sobresurt la davallada dels contractes de relleu (-60,1%; 2.509 menys).

Per sexe, el 52,2% de la contractació correspon als homes (1.745.300 contractes) i el 47,8%, a les dones (1.600.955). Interanualment la contractació masculina ha crescut un 0,1% (2.456 contractes més) i la femenina, un 0,9% (14.383 més).

Atenent al sector d'activitat, la contractació ha augmentat en el sector agrícola (4%; 3.274 contractes més) i en els serveis (0,6%; 17.236 més), mentre que ha disminuït en la construcció (-2,1%; 2.971 menys) i en la indústria (-0,2%; 700 menys).

Segons l'àmbit territorial, el 75,2% del total de la contractació laboral catalana de l'any 2019 es concentra a la província de Barcelona (2.516.967 contractes); a continuació, Tarragona aplega el 10% (334.196), Girona, el 9% (302.449) i Lleida, el 5,8% (192.643). Quant a la proporció de contractes indefinits sobre el total, sobresurt Girona, amb un 15,5%; seguida de Barcelona, amb un 13,7%. Tant Lleida com Tarragona queden per sota de la mitjana catalana, amb un 10,9% i un 10,2%, respectivament.

Respecte l'any anterior, la contractació ha augmentat a totes les províncies tret de Barcelona (-0,2%). L'increment més intens el registra Lleida (4,2%), seguida per Girona (3,8%) i, per últim, Tarragona (1,3%). D'altra banda, la contractació indefinida només creix a Lleida (7,3%) i Girona (1,4%) i cau fortament a Barcelona (-4,9%)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

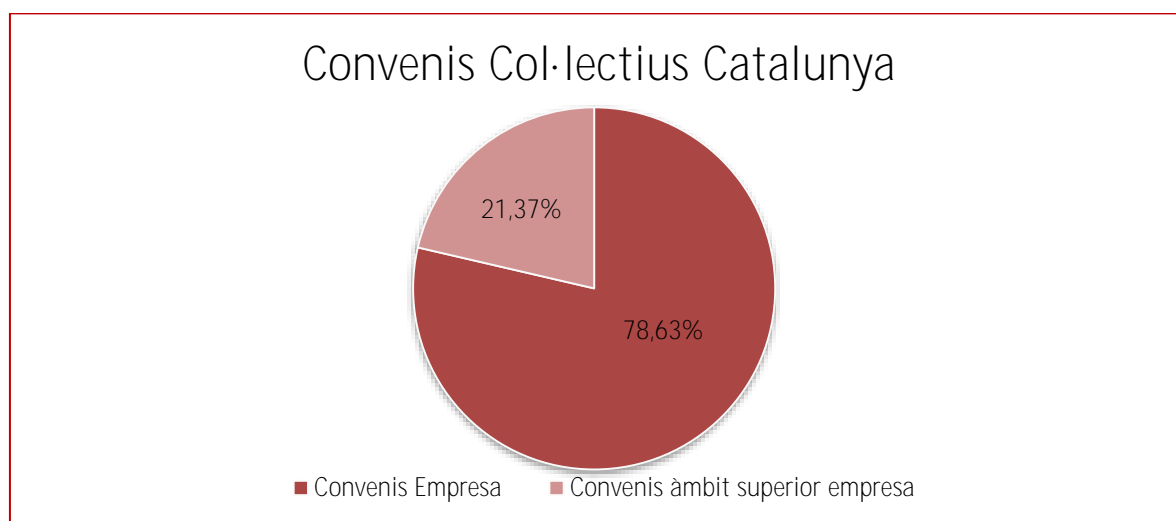
2.3. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

2.3.1. Convenis Col·lectius

28

A 31 de desembre de 2019 a Catalunya s'han registrat un total de 351 Convenis, afectant a 1.107.870 treballadors i 139.636 empreses.

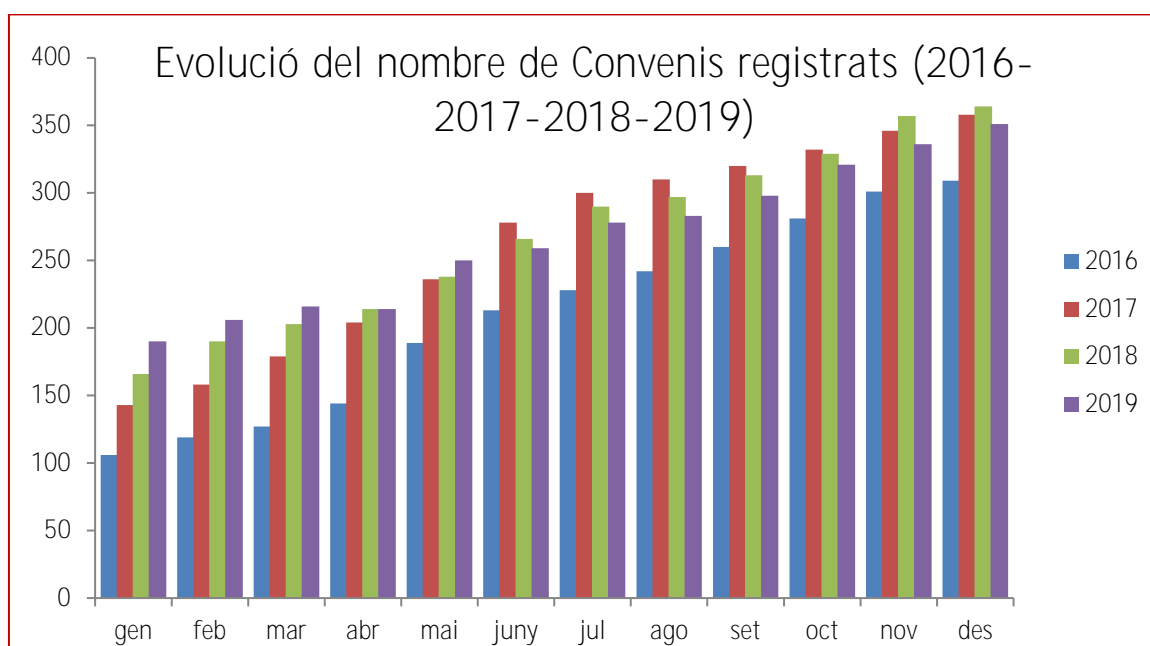
D'aquests 351 Convenis, 276 són Convenis d'empresa (78,63%) i afecten a 57.912 treballadors, i 75 són Convenis d'àmbit superior a l'empresa (21,37%), afectant a 1.049.958 treballadors.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

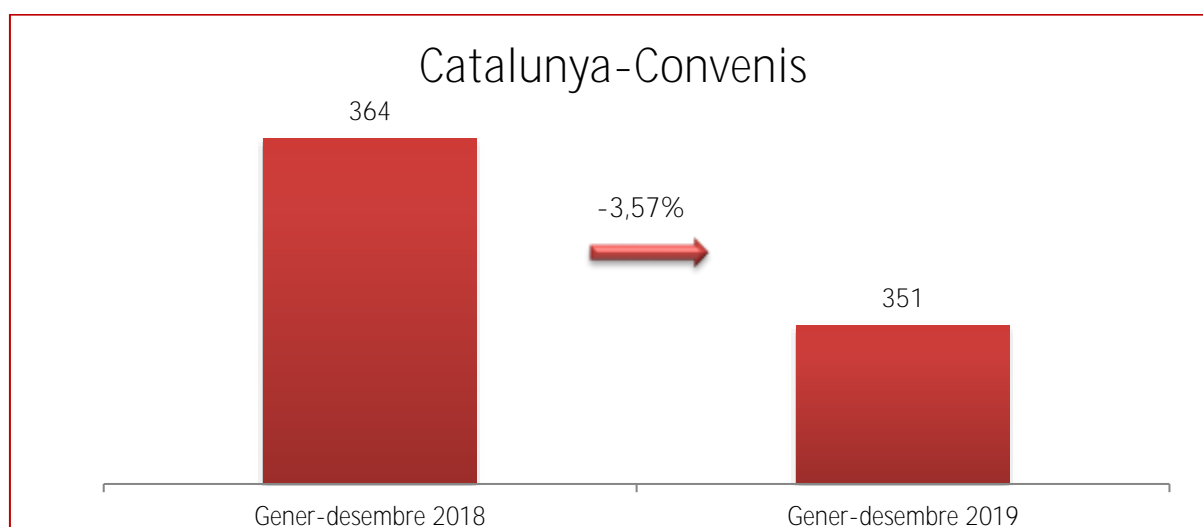
La mitjana de la variació salarial pactada en el global de Convenis ha sigut de 2,14%, sent del 1,69% en els Convenis d'empresa i el 2,16% en els Convenis d'àmbit superior a l'empresa.

En relació a la jornada anual mitjana pactada ha sigut de 1.736,56 hores, sent en els Convenis d'empresa de 1.719,51 hores i de 1.737,50 hores en els Convenis d'àmbit superior a l'empresa.

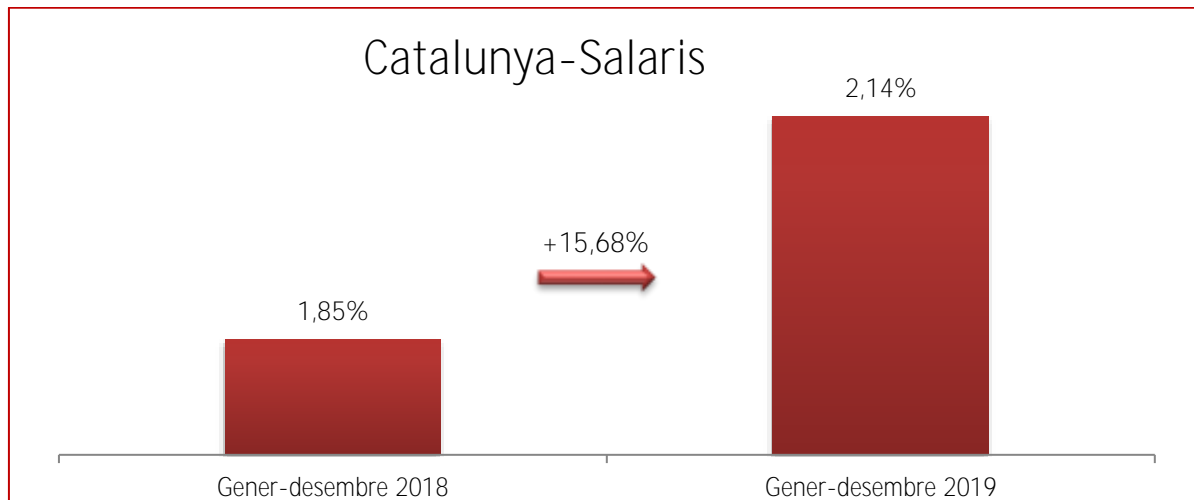


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Interanualment, si comparem els Convenis registrats fins al desembre de 2019 amb el 2018, observem que fins al mes de desembre de 2019 s'han registrat 13 Convenis menys (-3,57%), s'han pactat 0,29 punts més a nivell salarial (hem passat del 1,85% pactat en 2018 al 2,14% pactat en 2019, que suposa una variació d'un 15,68%), i en relació a la jornada aquesta s'ha reduït en un 1,81%, situant-se en 1.736,56 hores a l'any de mitjana.

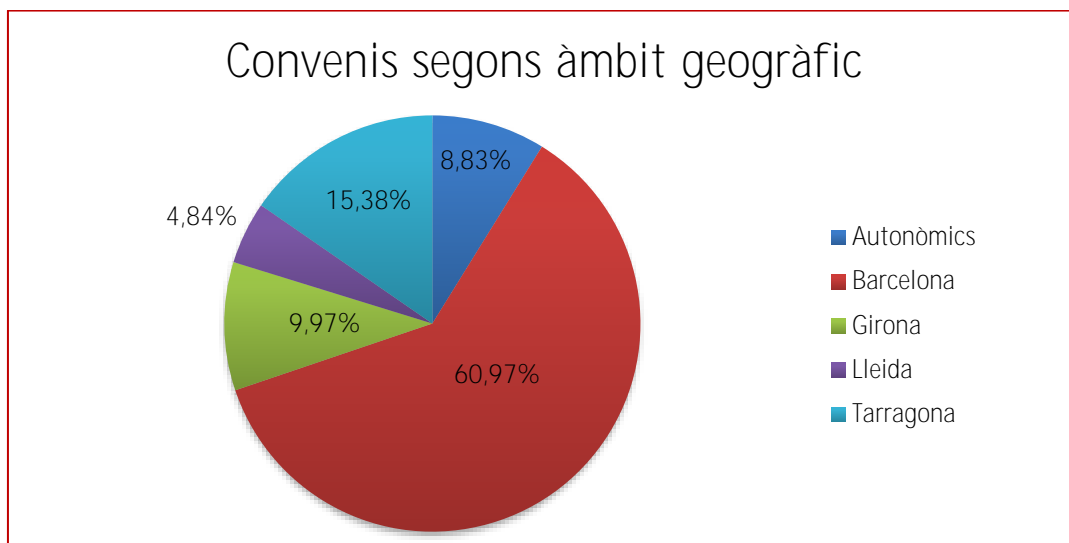


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Dels 351 Convenis registrats, 31 són autonòmics (79.383 empreses afectades i 527.043 treballadors), 214 són de la província de Barcelona (35.781 empreses i 406.958 treballadors), 35 de la província de Girona (12.919 empreses i 79.200 treballadors), 17 de Lleida (4.610 empreses i 47.319 treballadors) i 54 de la província de Tarragona (6.943 empreses i 47.350 treballadors).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

TOTAL CONVENIS

Distribució Territorial Convenis	Convenis	Empreses	Treballadors	Variació Salarial (%)	Jornada mitjana (h/any)
Autonòmics	31	79.383	527.043	2,00	1.716,15
Barcelona	214	35.781	406.958	2,34	1.751,73
Girona	35	12.919	79.200	2,24	1.756,02
Lleida	17	4.610	47.319	2,03	1.780,48
Tarragona	54	6.943	47.350	1,95	1.756,84
TOTAL CATALUNYA	351	139.636	1.107.870	2,14	1.736,56

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

CONVENIS D'EMPRESA

Distribució Territorial Convenis	Convenis	Treballadors	Variació Salarial (%)	Jornada mitjana (h/any)
Autonòmics	6	10.183	2,18	1.717,53
Barcelona	191	37.746	1,63	1.714,81
Girona	26	2.311	1,82	1.731,34
Lleida	9	547	1,75	1.676,96
Tarragona	44	7.125	1,28	1.746,69
TOTAL CATALUNYA	276	57.912	1,69	1.719,51

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

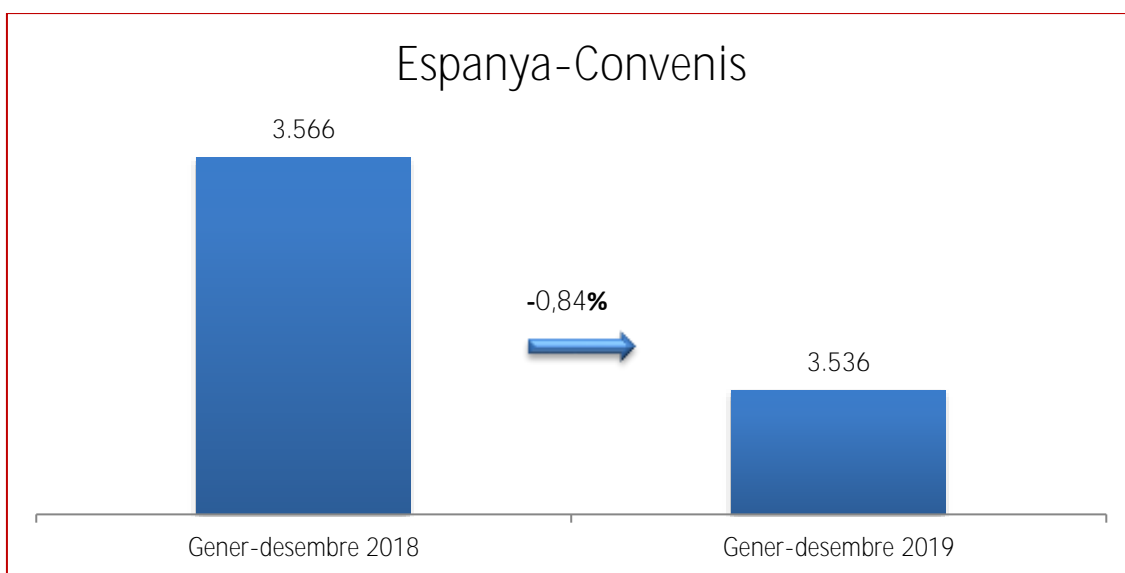
CONVENIS D'ÀMBIT SUPERIOR A L'EMPRESA

Distribució Territorial Convenis	Convenis	Treballadors	Variació Salarial (%)	Jornada mitjana (h/any)
Autonòmics	25	516.860	1,99	1.716,12
Barcelona	23	369.212	2,41	1.755,51
Girona	9	76.889	2,25	1.756,76
Lleida	8	46.772	2,03	1.781,69
Tarragona	10	40.225	2,07	1.758,64
TOTAL CATALUNYA	75	1.049.958	2,16	1.737,50

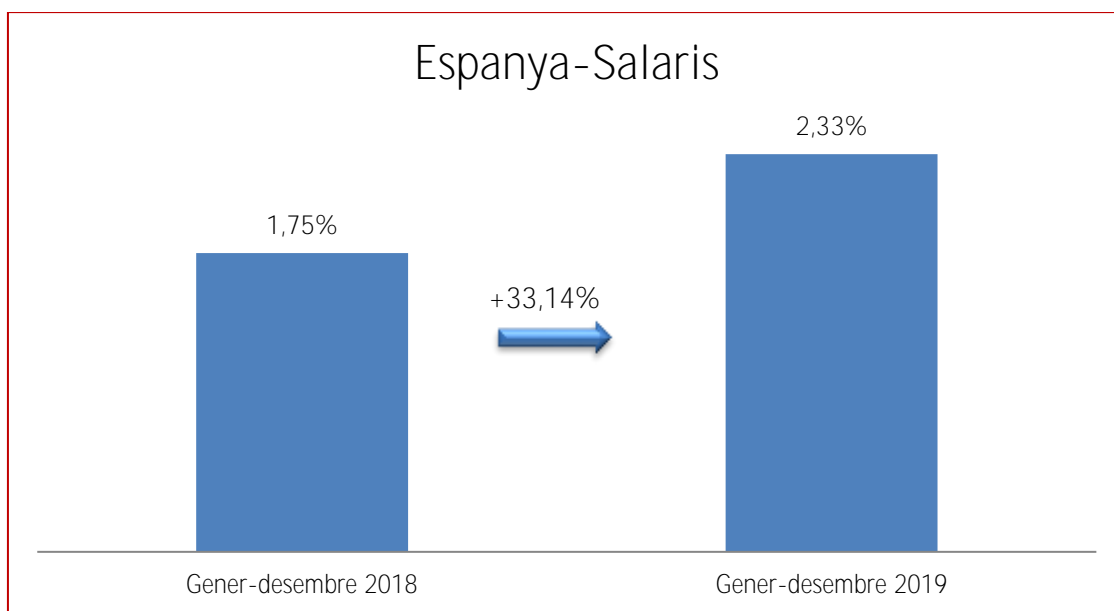
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

A nivell estatal, fins a 31 de desembre de 2019 s'han registrat un total de 3.536 Convenis, afectant a 9.850.338 treballadors i 1.098.875 empreses.

Si fem la comparació, a nivell interanual, observem que fins al mes de desembre de 2019 s'han registrat a nivell estatal 30 Convenis menys (-0,84%), s'ha pactat 0,58 punts més a nivell salarial (hem passat del 1,75% pactat en 2018 al 2,33% pactat en 2019, que suposa una variació d'un 33,14%), i en relació a la jornada aquesta ha augmentat en un 0,31%, situant-se en 1.750,81 hores a l'any de mitjana.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

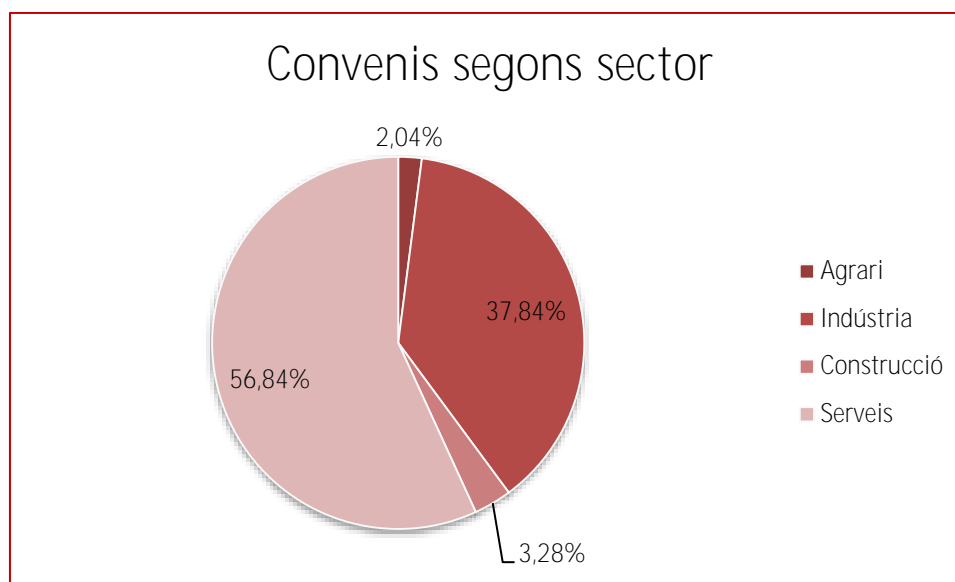


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Per sector d'activitat a nivell estatal⁴, del total de Convenis registrats, 72 corresponen al sector agrari (afectant a 54.508 empreses i 418.932 treballadors), 1.338 del sector de la indústria (afectant a 168.345 empreses i 2.197.967 treballadors), 116 de l'àmbit de la construcció (amb

⁴ A nivell autonòmic no es disposen d'aquestes dades.

114.745 empreses i 897.062 treballadors) i 2.010 convenis del sector serveis (afectant a 761.277 empreses 6.336.377 treballadors).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

TOTAL CONVENIS

Distribució Sectorial	Convenis	Empreses	Treballadors	Variació Salarial (%)
Agrari	72	54.508	418.932	1,68
Indústria	1.338	168.345	2.197.967	1,93
Construcció	116	114.745	897.062	2,25
Serveis	2.010	761.277	6.336.377	2,52
TOTAL ESPANYA	3.536	1.098.875	9.850.338	2,33

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

2.3.2 Inaplicacions de Convenis Col·lectius⁵

De gener a desembre de 2019 s'han dipositat 1.044 inaplicacions de conveni (un 5,78% més respecte el mateix període de l'any 2018), les quals han estat presentades per 825 empreses (un 3,73% menys respecte el mateix període de 2018), i han afectat a un total de 22.280 treballadors (6,48% més respecte el mateix període de 2018). Per sector d'activitat, el 63,89% de les inaplicacions presentades han sigut en el sector serveis.

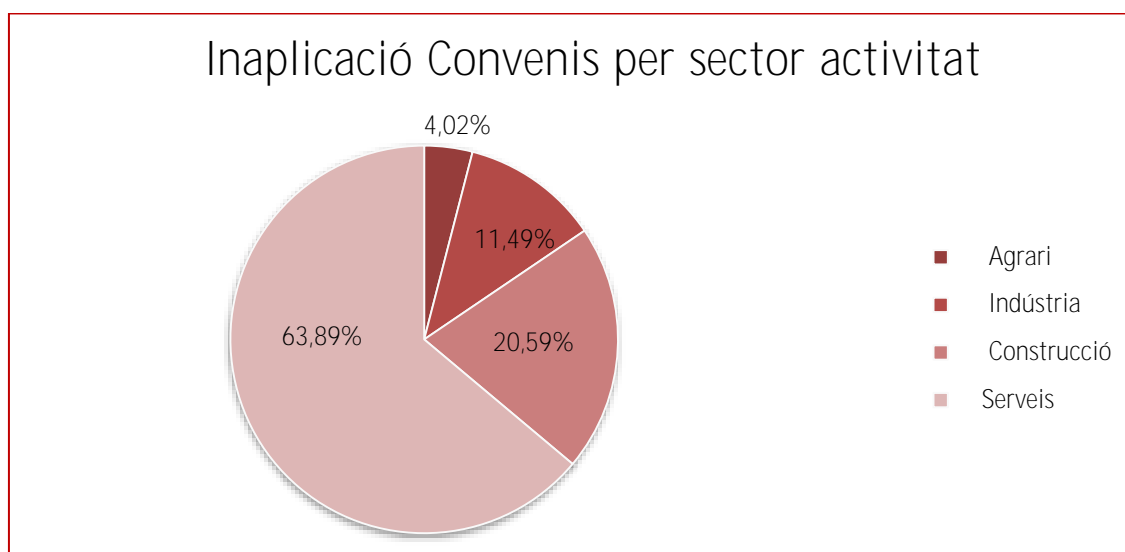
⁵ En matèria d'inaplicació de convenis no es disposen de dades autonòmiques. En aquest informe es faciliten les dades generals a nivell estatal, les quals fan referència als acords d'inaplicació de convenis entre empreses i treballadors, així com, les que deriven de decisions arbitralis

En xifres acumulades des de març de 2012 fins a desembre de 2019, s'han dipositat davant les diferents autoritats laborals un total de 11.203 inaplicacions de Conveni, amb una afectació a 397.171 treballadors.

De les 1.044 inaplicacions presentades en l'any 2019, 42 han sigut del sector agrari (4,02%) –afectant a 34 empreses i 4.744 treballadors-, 120 del sector de la indústria (11,49%) –afectant a 111 empreses i 3.414 treballadors-, 215 a la construcció (20,59%)– afectant a 162 empreses i 3.238 treballadors- i 667 al sector serveis (63,89%)–afectant a 518 empreses i 10.884 treballadors-.

Sector activitat	I.Convenis	% total	Empreses	% total	Treballadors	%total
Agrari	42	4,02	34	4,12	4744	21,29
Indústria	120	11,49	111	13,45	3.414	15,32
Construcció	215	20,59	162	19,64	3238	14,53
Serveis	667	63,89	518	62,79	10.884	48,85
TOTAL	1.044	100	825	100	22.280	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

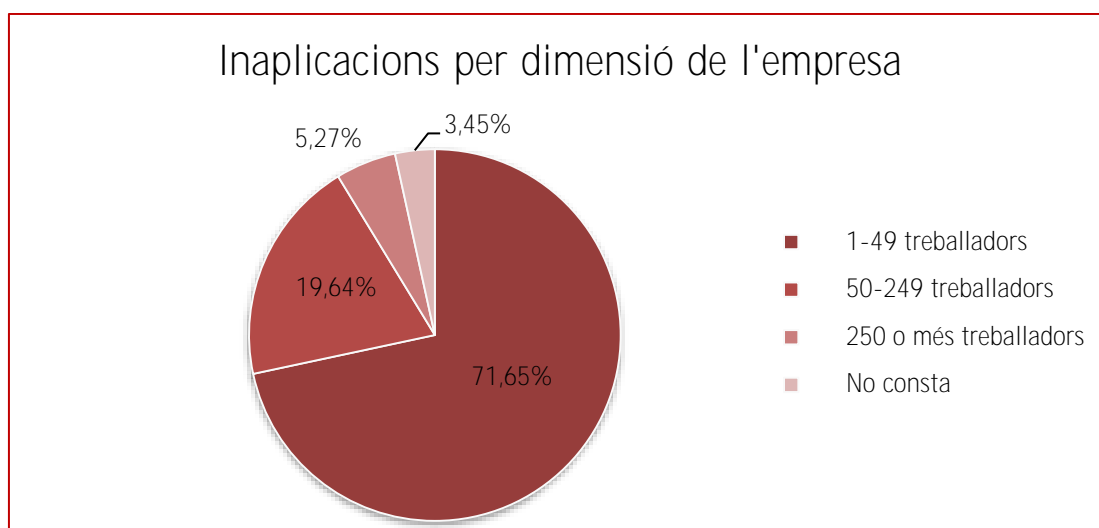


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Pel que fa a la dimensió de l'empresa, 71,65% dels treballadors afectats presten els seus serveis a empreses de 1 a 49 treballadors, on es donen el 80,48% de les inaplicacions.

Dimensió empresa	I.Convenis	% total	Empreses	% total	Treballadors	%total
1 a 49 treballadors	748	71,65	664	80,48	8.552	38,38
50 a 249 treballadors	205	19,64	112	13,58	11.006	49,40
250 o més treballadors	55	5,27	14	1,70	1.991	8,94
No consta	36	3,45	35	4,24	731	3,28
TOTAL	1.044	100	825	100	22.280	100,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Pel que fa a les condicions de treball inaplicades, el 51% d'inaplicacions són de quantia salarial exclusivament, encara que en la resta, s'inaplica també la quantia salarial conjuntament amb d'altres condicions.

Condicions de treball inaplicades	I. Convenis	% total	Treballadors
Quantia salarial	532	51,0	10.362
Quantia salarial i sistema de remuneració	107	10,3	2.098
Sistema de remuneració	65	6,2	1.155
Quantia salarial, sistema de remuneració i millores voluntàries de l' acció protectora de la Seguretat Social	47	4,5	283
Quantia salarial i jornada de treball	38	3,6	360
Quantia salarial i millores voluntàries de la acció protectora de la Seguretat Social	37	3,5	326
Horari i distribució del temps de treball	33	3,2	1.352
Resta de casos	185	17,7	6.344
TOTAL	1.044	100,0	22.280

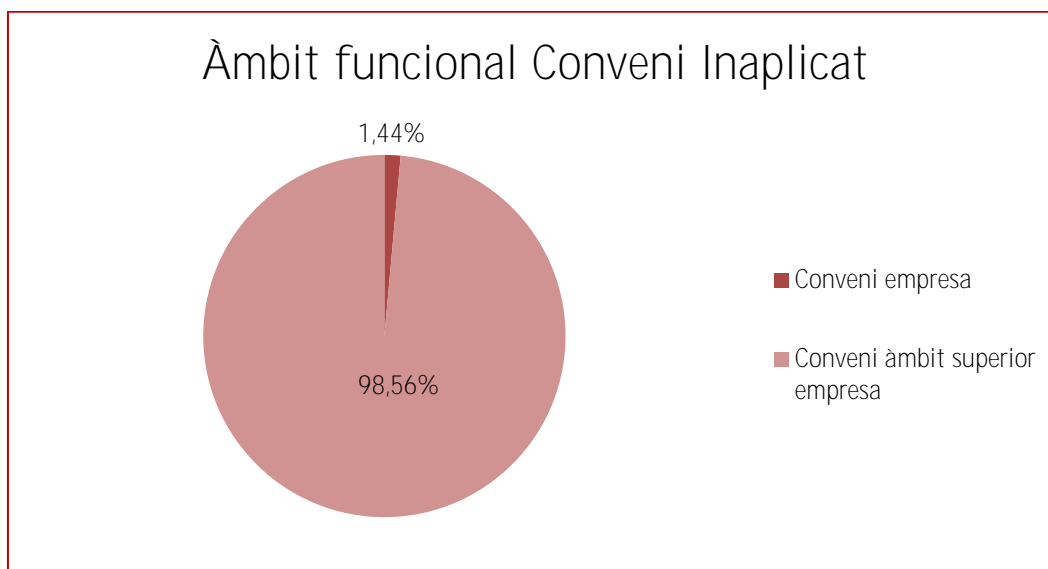
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

El 93,1% de les inaplicacions s'han resolt amb acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors durant el període de consultes.

Procediment d'inaplicació	I. Convenis	% total	Treballadors
Acord en període de consultes	972	93,1	20.356
Acord de la comissió paritària del conveni	46	4,4	1.337
Acord de mediació en òrgan bipartit	17	1,6	409
Laude en òrgan bipartit	2	0,2	49
Decisió en un òrgan tripartit	7	0,7	129
TOTAL	1.044	100,0	22.280

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

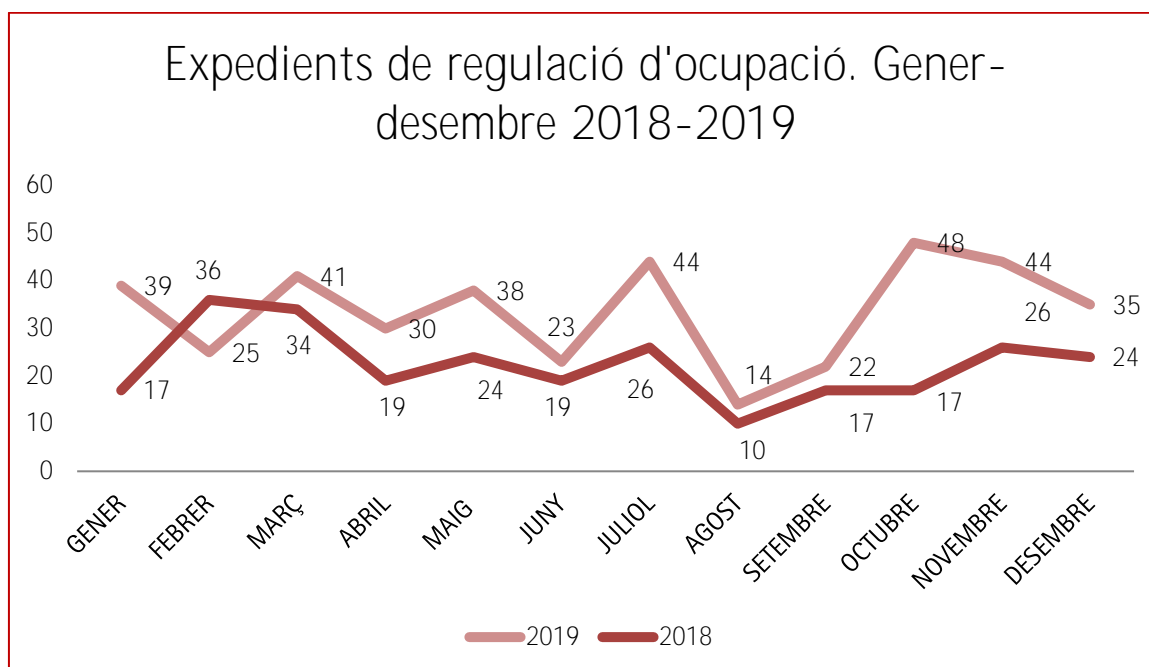
El 98,6% de les inaplicacions presentades són en relació a Convenis d'àmbit superior a l'empresa, i la resta, és a dir, el 1,4% de Convenis d'empresa.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

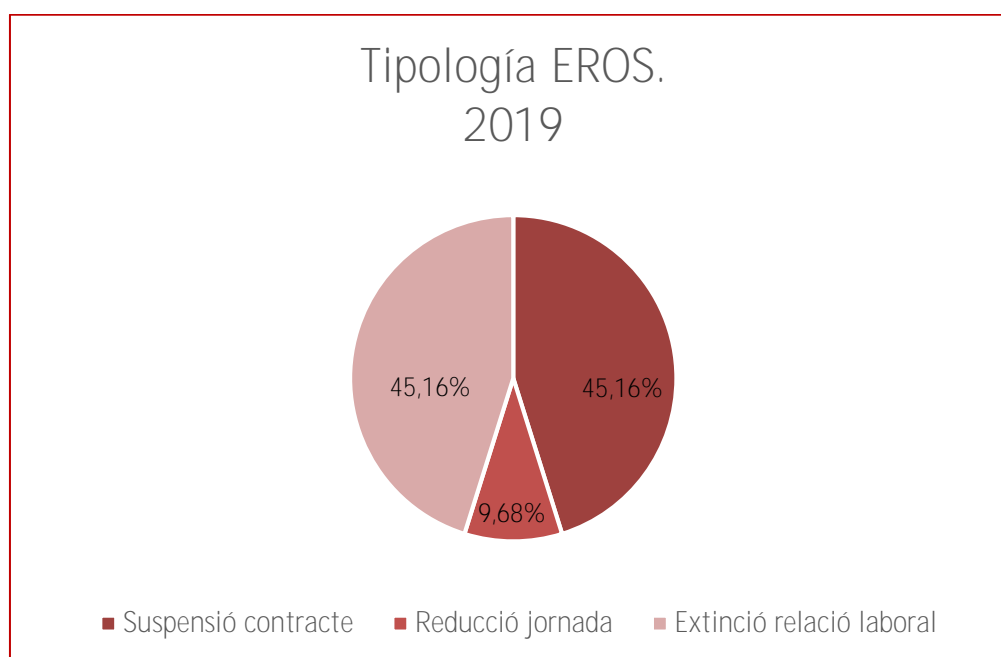
2.4 EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ

Segons les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu, en l'any 2019, s'han comunicat o resultat 403 expedients (+49,81% respecte 2018) que han afectat a un total de 10.059 treballadors (+78,64% respecte l'any 2018).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Del total d'aquests 403 expedients, 182 van ser d'extinció (45,16%) -afectant a 6.179 treballadors-, 182 de suspensió del contracte de treball (45,16%)- afectant a 3.490 treballadors- i 39 de reducció de jornada (9,68%)- afectant a 390 treballadors-.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Si comparem l'any 2019 amb el 2018, el total d'expedients de regulació d'ocupació s'han incrementat en un 49,81%, augmentant els expedients de suspensió de contracte en un 44,44% i els d'extinció en un 76,70%, i reduint-se en 2,50% els de reducció de jornada.

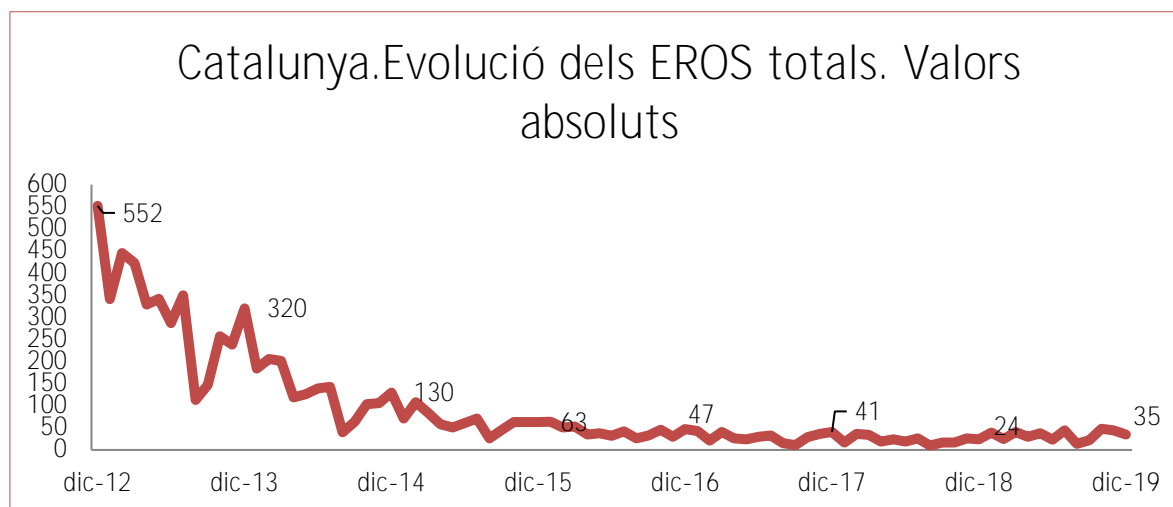
En relació als treballadors, en l'any 2019 els treballadors afectats per expedients de regulació d'ocupació ha augmentat en un 78,64%. En aquest sentit, i tenint en compte el tipus d'expedient, els treballadors afectats per expedients d'extinció han augmentat en un 161,93% respecte el mateix període de l'any anterior, els de suspensió han augmentat en un 14,95% i els de reducció han augmentat en un 65,25%.

Expedients i treballadors afectats. 2019

	Núm. Expedients		%Variació Interanual	Núm. treballadors		% Variació Interanual
	2019	2018		2019	2018	
ERO EXTINCIÓ	182	103	+76,70	6.179	2.359	+161,93
ERO SUSPENSIO	182	126	+44,44	3.490	3.036	+14,95
ERO REDUCCIÓ	39	40	-2,50	390	236	+65,25
ERO TOTAL	403	269	+49,81	10.059	5.631	+78,64

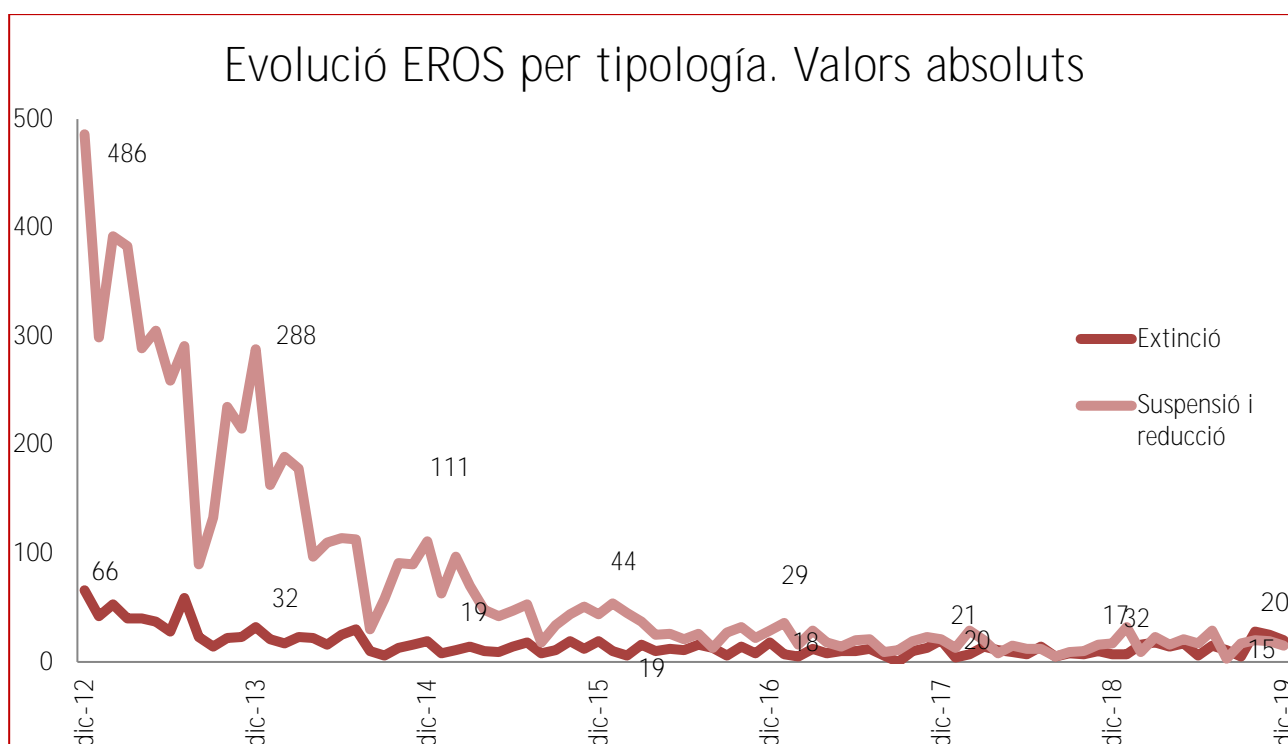
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

En el següent gràfic, es pot observar com des de març de 2012, amb caràcter general, ha disminuït el volum d'expedients de regulació d'ocupació, passant de 552 al desembre de 2012 a 35 en aquest mes de desembre de 2019. Si bé és cert, i tal i com s'ha exposat anteriorment de 2018 a 2019 els expedients s'han incrementat en un 49,81%.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

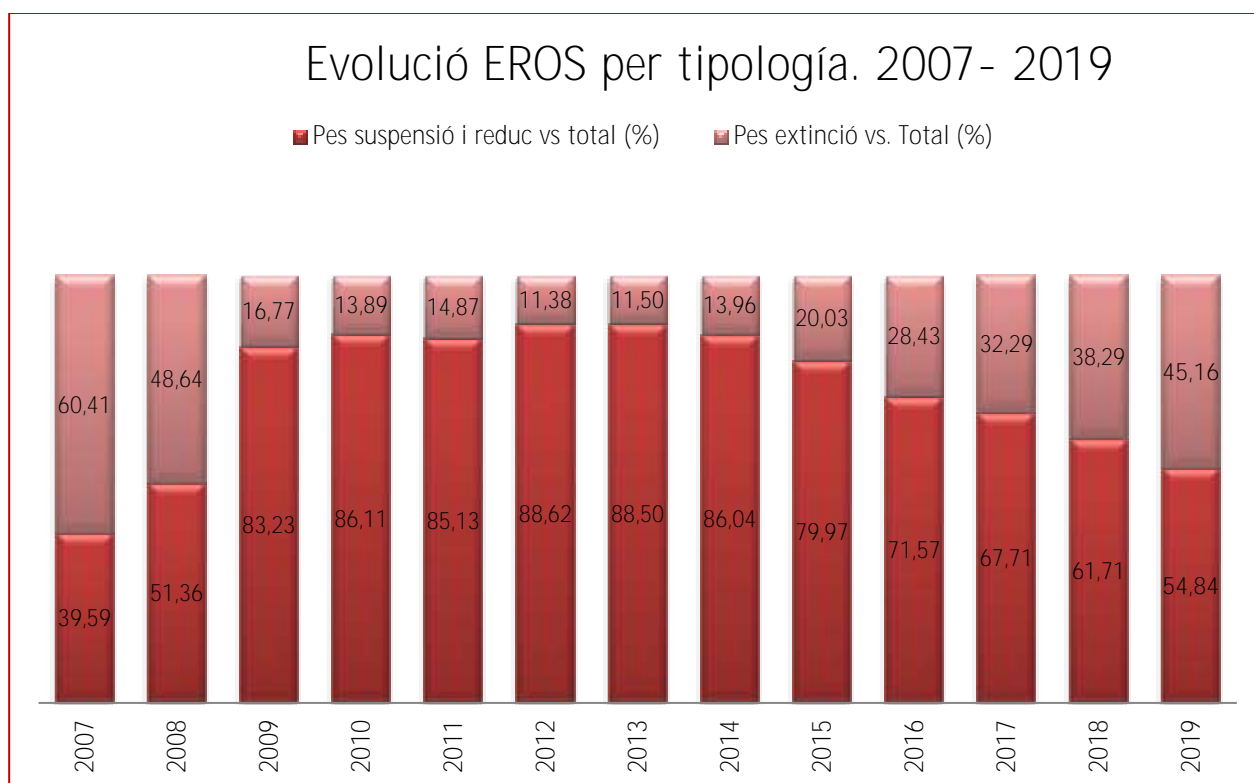
Així mateix, en el gràfic següent es pot observar el pes dels expedients d'extinció en relació amb els de suspensió del contracte de treball i reducció de jornada, com a mecanismes de flexibilitat interna per a les empreses.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Els expedients que suposen l'adopció de mesures de flexibilitat interna (suspensió de contracte de treball i reducció de la jornada de treballador) van anar guanyant major pes des de l'any 2007 fins l'any 2013 vers els que suposen l'extinció de la relació de treball. Per tant, del total d'expedients

que es van presentar⁶ en l'any 2007 els expedients d'extinció suposaven el 60,41%, i al 2013 l'11,50%. Des de llavors, els expedients d'extinció s'han anat incrementant, tancant l'any 2019 amb unes xifres similars a les del 2008 pel que fa al pes dels expedients d'extinció amb un 45,16%.

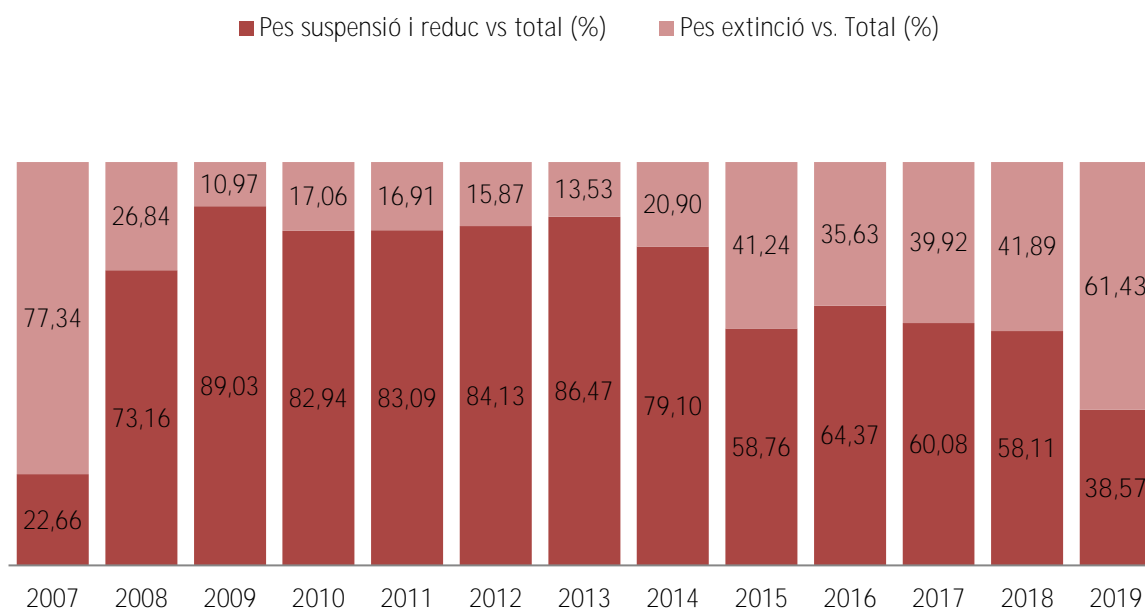


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

En relació als treballadors afectats per mesura adoptada, els treballadors afectats per expedients que suposen l'adopció de mesures de flexibilitat interna (suspensió de contracte de treball i reducció de la jornada de treballador) van guanyar major pes a partir de l'any 2008 fins l'any 2013 vers els que suposen l'extinció de la relació de treball. Invertint-se la tendència des de llavors fins l'any 2019 on el total de treballadors afectats per expedients d'extinció suposen el 61,43%.

⁶ En relació als expedients presentats abans de l'entrada en vigor de la Reforma Laboral, únicament s'han tingut en compte els autoritzats per l'Administració Laboral.

Evolució treballadors per tipologia. 2007-2019

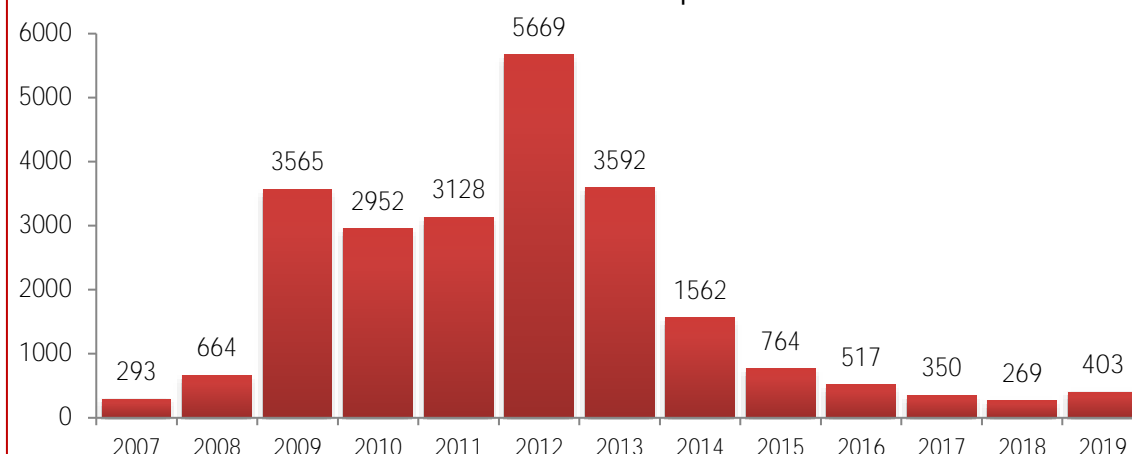


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

En el gràfic següent observem que des de l'any 2008 els expedients de regulació d'ocupació es van anar incrementant exponencialment, fins arribar al seu punt màxim l'any 2012 amb un total de 5.669 expedients, per progressivament anant disminuint en el període 2013-2018 i incrementant-se un 49,81% l'any 2019.

41

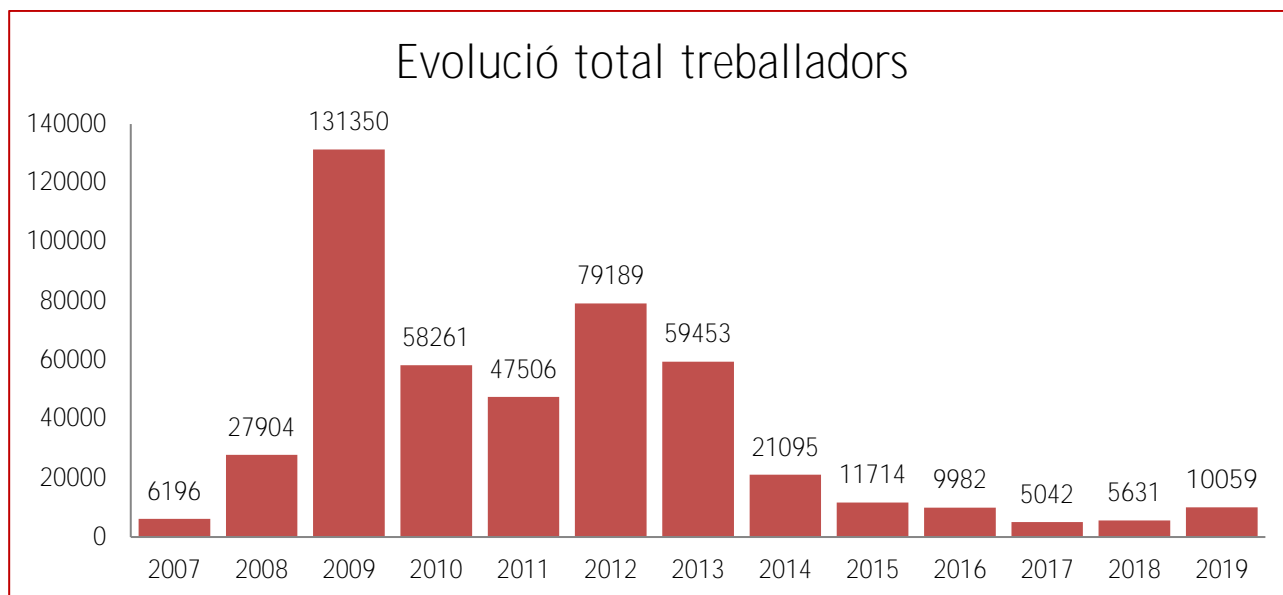
Evolució total expedients



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Pel que fa a l'evolució dels treballadors afectats, i en una línia similar a la del número d'expedients, observem que des de l'any 2008 el nombre de treballadors afectats va anar incrementant, arribant al seu punt màxim al 2009 amb 131.350 treballadors afectats i després novament a l'any 2012

(79.189 treballadors), per progressivament anant disminuint a partir de l'any 2013, havent un increment rellevant dels treballadors afectats (+78,64%) en 2019 respecte 2018.

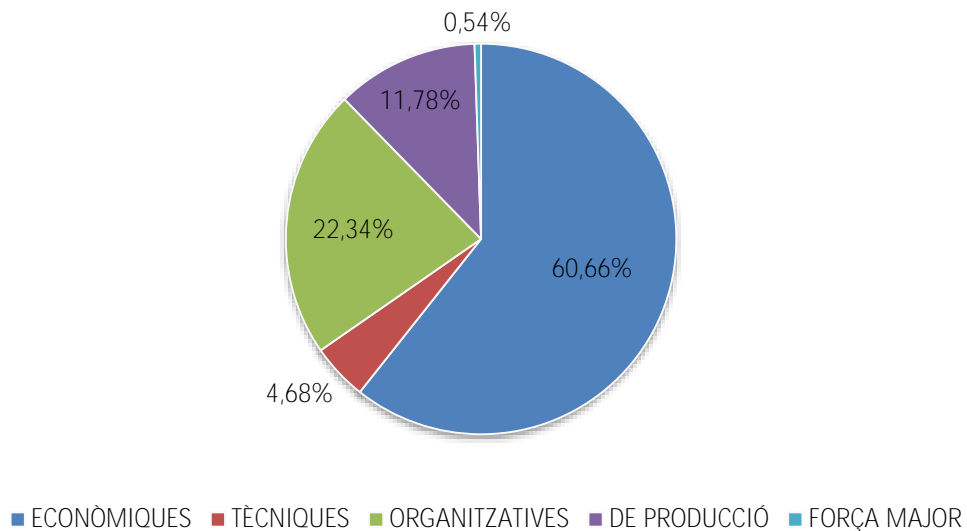


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Per sexe, en l'any 2019, els expedients de regulació d'ocupació han augmentat tant en homes (97,85%) com en dones (47,19%).

En atenció a la causa al·legada i treballadors afectats, si observem les dades acumulades de l'any 2019, són majoritaris els expedients on s'han al·legat motius de caire econòmic (60,66%) – 6.102 treballadors afectats-, seguits per causes organitzatives (22,34%)– 2.247 treballadors-, les de producció (11,78%) –1.185 treballadors-, per causes tècniques i/o tecnològiques (4,68%)– 471 treballadors afectats-, i per últim, per causes de força major (0,54%)– 54 treballadors-.

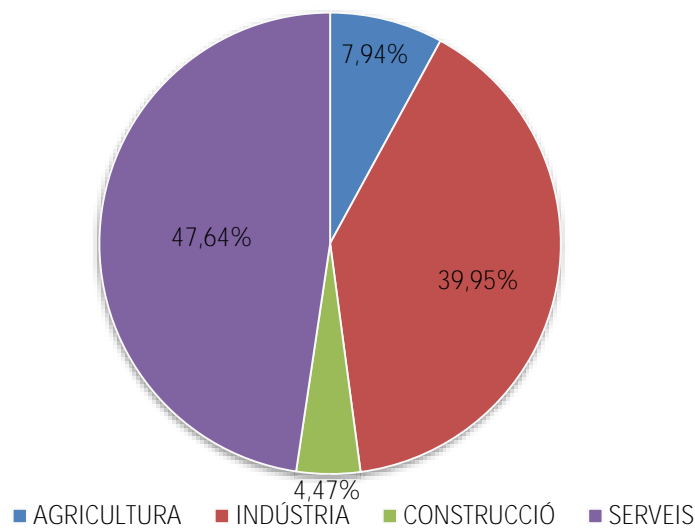
Treballadors afectats segons causa al·legada. 2019



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

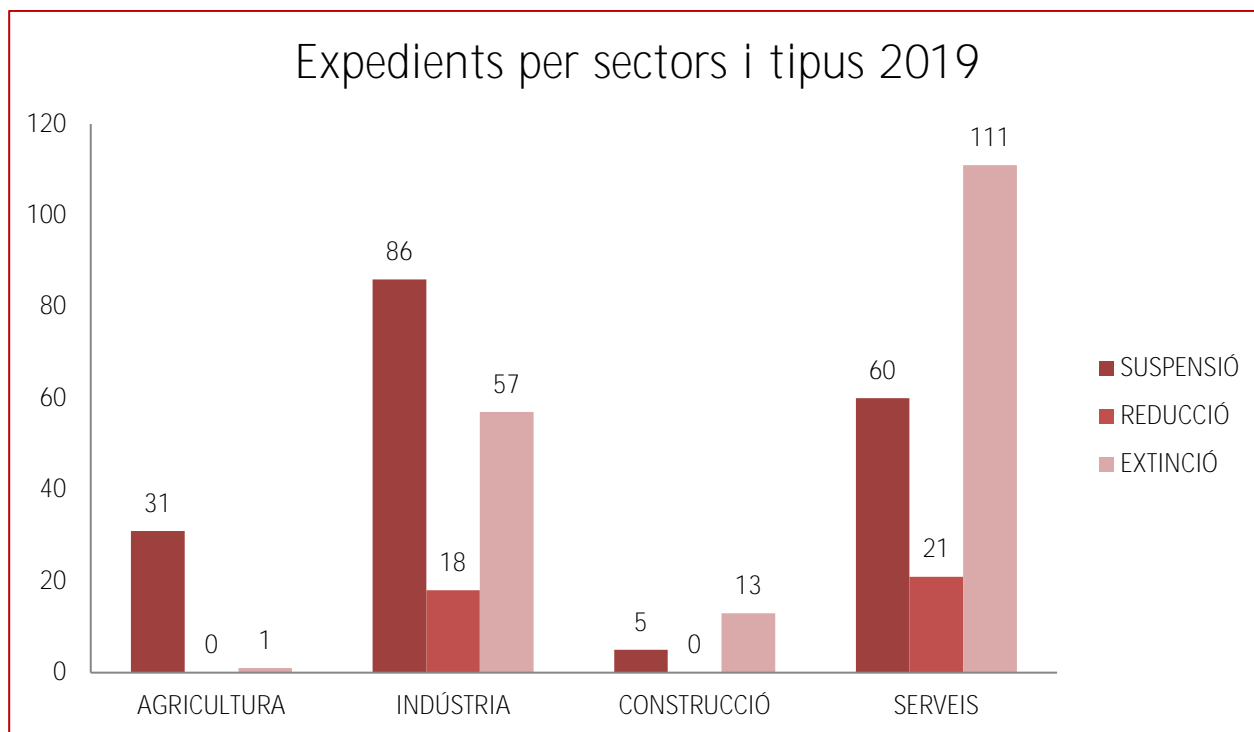
Si tenim en compte les dades corresponents al número d'expedients a l'any 2019 i els sectors, dels 403 expedients presentats, 32 han sigut al sector de l'agricultura (7,94% sobre el total), 161 han sigut al sector industrial (39,95% sobre el total), 18 en el sector de la construcció (4,47% sobre el total) i 192 del sector serveis (47,64% sobre el total).

Expedients segons el sector d'activitat. 2019



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

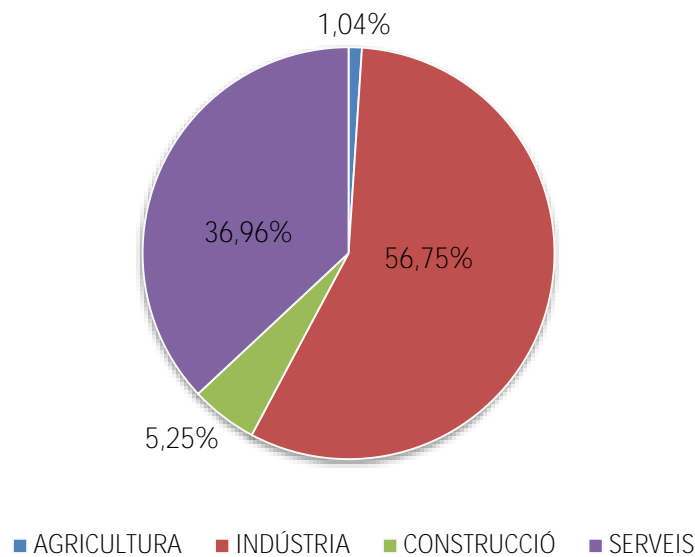
En el gràfic següent es pot observar la distribució del nombre d'expedients en atenció al tipus d'expedient:



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Si tenim en compte les dades corresponents a l'any 2019 i els sectors, dels treballadors afectats per expedients de regulació d'ocupació, el sector amb més treballadors afectats és la indústria (56,75% sobre el total) amb 5.708 treballadors, seguit de serveis (36,96%) amb 3.718 treballadors, la construcció (5,25%) amb 528 treballadors, i per últim el sector de l'agricultura (1,04%) amb 105 treballadors. Es pot observar que tot i que on s'han presentant més expedients ha sigut en el sector serveis, però en canvi a la indústria és on trobem més treballadors afectats.

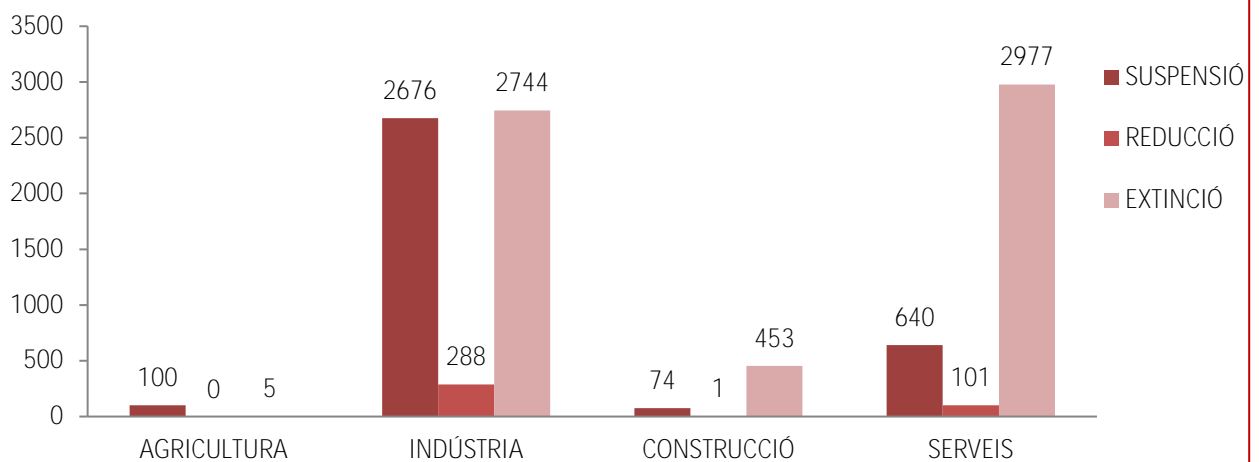
Treballadors afectats segons el sector d'activitat 2019



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

En el gràfic següent es pot observar la distribució del nombre de treballadors afectats en atenció al sector i tipus d'expedient:

Treballadors afectats per sectors i tipus d'expedient 2019



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

	TOTAL		SUSPENSIÓ		REDUCCIÓ		EXTINCIÓ	
	Expedients	Treballadors	Expedients	Treballadors	Expedients	Treballadors	Expedients	Treballadors
AGRICULTURA	32	105	31	100	0	0	1	5
INDÚSTRIA	161	5.708	86	2.676	18	288	57	2.744
CONSTRUCCIÓ	18	528	5	74	0	1	13	453
SERVEIS	192	3.718	60	640	21	101	111	2.977
TOTAL	403	10.059	182	3.490	39	390	182	6.179

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Segons l'evolució de la variació interanual dels expedients de regulació d'ocupació per sectors, podem observar com en aquest any 2019 els expedients s'han incrementat en tots els sectors, i exponencialment en la indústria i construcció (increment interanual del 117,57% i 80% respectivament en 2019).

% Variació interanual. Expedients	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
AGRICULTURA	-26,92	-42,11	-15,15	3,57	-20,69	0,00	39,13
INDÚSTRIA	-39,75	-56,85	-51,24	-36,60	-24,16	-34,51	117,57
CONSTRUCCIÓ	-41,04	-56,79	-64,16	-22,22	-68,25	-50,00	80,00
SERVEIS	-33,51	-56,68	-48,84	-34,29	-29,71	-16,49	18,52
TOTAL	-36,64	-56,51	-51,09	-32,33	-32,30	-23,14	49,81

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

46

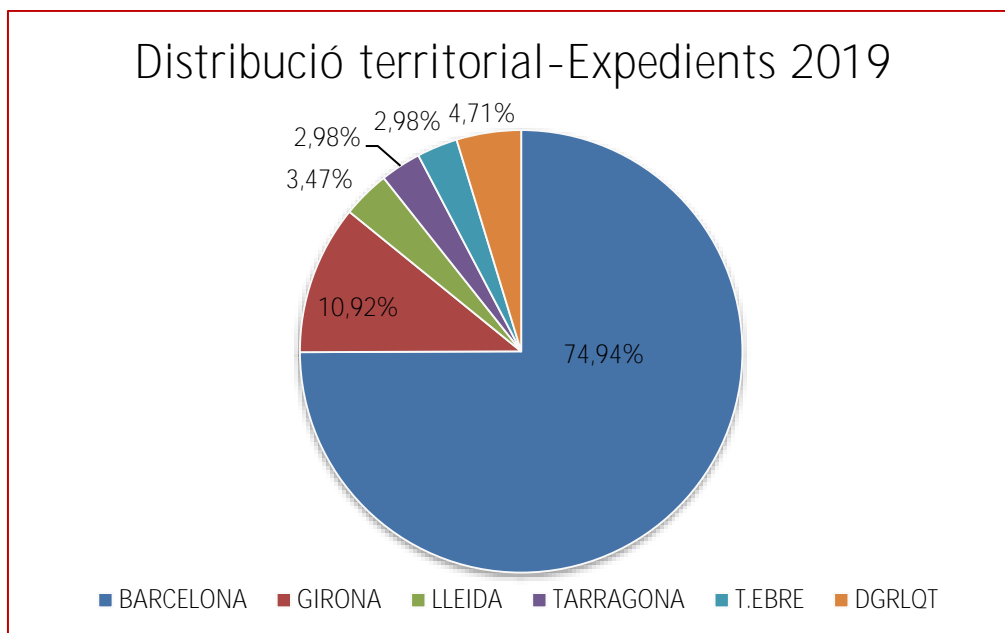
Segons l'evolució de la variació interanual del número de treballadors afectats per sectors, podem observar com en aquest any 2019 s'han incrementat en tots els sectors, i al igual que els expedients, de manera exponencial en el sector de la construcció i en la indústria (increment interanual del 203,45% i 112,27% en 2019).

% Variació interanual. Treballadors	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
AGRICULTURA	-75,30	-54,36	-21,35	-36,43	7,87	-14,58	28,05
INDÚSTRIA	-13,19	-67,55	-60,45	6,93	-49,94	10,48	112,27
CONSTRUCCIÓ	-47,15	-66,25	-52,29	-2,20	-72,85	-15,12	203,45
SERVEIS	-32,05	-58,58	-19,84	-31,64	-46,05	16,43	38,42
TOTAL	-24,92	-64,52	-44,47	-14,79	-49,49	11,68	78,64

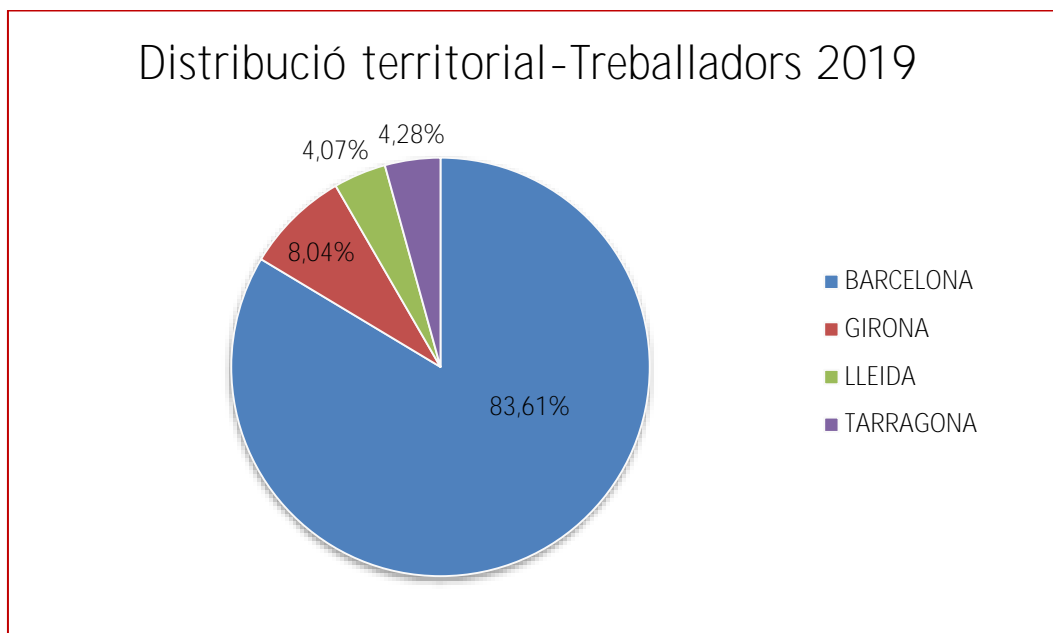
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Segons l'àmbit territorial, tenint en consideració les dades de 2019, dels 403 expedients presentats, 302 es van presentar als serveis territorials de Barcelona (74,94%) –afectant a 8.410 treballadors–, 44 als de Girona (10,92%) –afectant a 809 treballadors–, 14 a Lleida (3,47%) –afectant a 409

treballadors-, 12 a Tarragona (2,98%) -afectant a 431 treballadors-, 12 a Terres de l'Ebre⁷ (2,98%) i 19 a la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball⁸ (4,71%).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

A Barcelona, del total de 302 expedients, 147 van ser d'extinció (36,48% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya) -afectant a 5.483 treballadors-, 129 de suspensió del contracte de treball

⁷ Els treballadors afectats de Terres de l'Ebre estan sumats a la demarcació de Tarragona. No es disposen de dades diferenciades entre ambdós territoris

⁸ No es disposen de les dades de treballadors afectats.

(32,01% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)- afectant a 2.648 treballadors- i 26 de reducció de jornada (6,45% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)- afectant a 279 treballadors-.

A Girona, del total de 44 expedients, 12 van ser d'extinció (2,98% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya) –afectant a 142 treballadors-, 25 van ser de suspensió del contracte de treball (6,20% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)- afectant a 587 treballadors- i 7 de reducció de jornada (1,74% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)- afectant a 80 treballadors-.

A Lleida del total de 14 expedients, 7 han sigut d'extinció (1,74% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya) –afectant a 319 treballadors-, i 7 van ser de suspensió del contracte de treball (1,74% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)- afectant a 90 treballadors.

A Tarragona del total de 12 expedients, 6 van ser d'extinció (1,49% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)- afectant a 235 treballadors-, 5 han estat de suspensió del contracte de treball (1,24% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya), afectant a 165 treballadors i 1 de reducció de jornada (0,25% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya), afectant a 31 treballadors.

A Terres de l'Ebre⁹ del total de 12 expedients presentats, 1 ha estat d'extinció (0,25% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya), 6 de suspensió del contracte de treball (1,49% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya), i els altres 5 de reducció de jornada (1,24% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya).

Per últim, dels 19 expedients presentats a la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball¹⁰ 9 han sigut d'extinció (2,23% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya) i 10 de suspensió del contracte de treball (2,48% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya).

⁹ Els treballadors afectats de Terres de l'Ebre estan sumats a la demarcació de Tarragona. No es disposen de dades diferenciades entre ambdós territoris.

¹⁰ No es disposen de les dades de treballadors afectats.

En el quadre següent es pot observar els expedients en atenció a la seva distribució territorial, treballadors afectats i tipus d'expedient:

	TOTAL		SUSPENSIO		REDUCCIO		EXTINCIO	
	Expedients	Treballadors	Expedients	Treballadors	Expedients	Treballadors	Expedients	Treballadors
BARCELONA	302	8410	129	2648	26	279	147	5483
GIRONA	44	809	25	587	7	80	12	142
LLEIDA	14	409	7	90	0	0	7	319
TARRAGONA	12	431	5	165	1	31	6	235
TERRES DE L'EBRE	12	-	6	-	5	-	1	-
DGRLQT	19	-	10	-	0	-	9	-
TOTAL	403	10.059	182	3.490	39	390	182	6.179

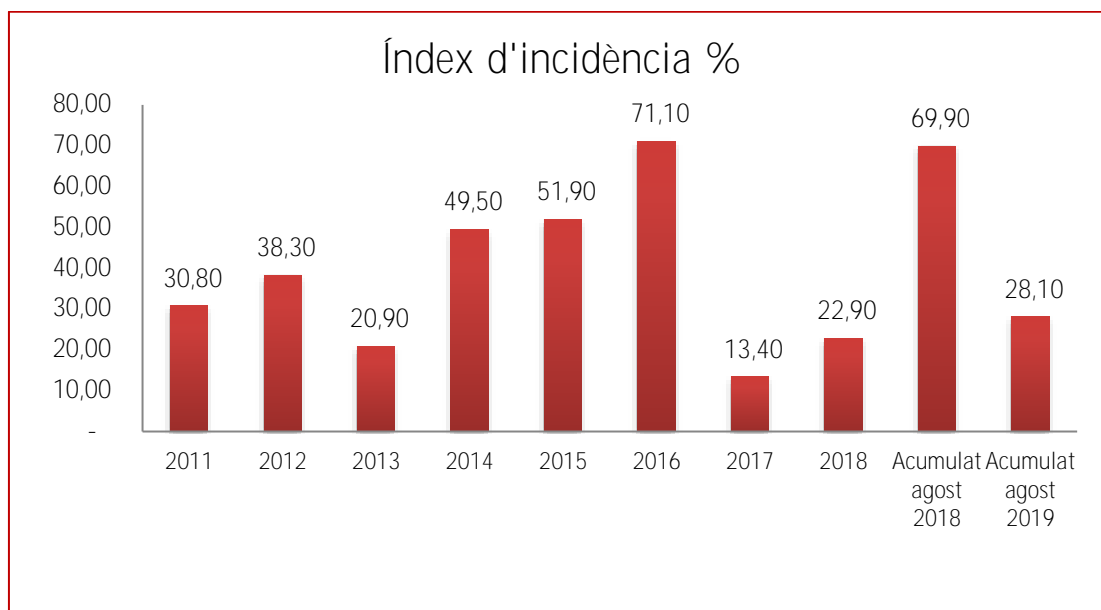
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

2.4. CONFLICTIVITAT LABORAL

Segons les darreres dades publicades per l'Observatori del Treball i Model Productiu, a Catalunya s'han produït 97 vagues durant el període gener-agost 2019, amb un total de 47.652 treballadors participants i 133.597 jornades laborals perdudes, augmentant el nombre de vagues registrades (43%: 29 vagues més que durant el mateix període de 2018), augmenten també tant el nombre de jornades perdudes en un 12% (14.379 jornades perdudes més) com el nombre de treballadors participants (76%; 20.599 més). No obstant, l'índex d'incidència acumulat fins al mes d'agost passa del 63,4% del 2018 al 30,2% al 2019.



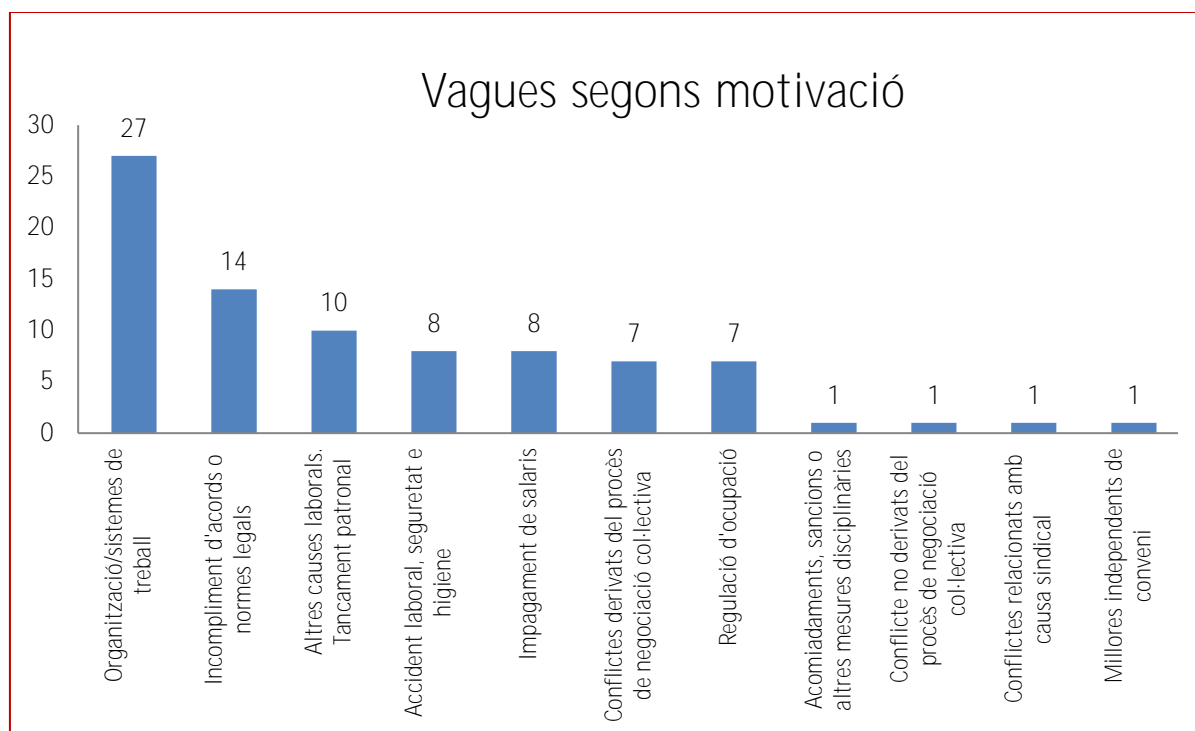
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Fins al mes d'agost de 2019, la major part de les vagues es van produir en el sector serveis (61,90% de total), seguit per la indústria (38,10% del total).

Quant a la motivació de la vaga, els principals motius de les vagues són organització/sistemes de treball (27 vagues), l'incompliment d'acords o normes legals (14 vagues) altres causes laborals (10), accidents laborals, seguretat e higiene (8) i impagament de salaris (8).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Segons l'àmbit territorial, durant els 8 primers mesos de l'any 2019, a la província de Barcelona van produir-se 87 vagues, a Girona 14 vagues, a Lleida 13 vagues i a Tarragona 18 vagues.

Respecte el mateix període de 2019, a Barcelona s'han produït 22 vagues més, a Girona 9 vagues més, a Lleida 8 més i a Tarragona 11 vagues menys.

Segons l'últim informe de conflictivitat de CEOE, en els onze primers mesos de l'any 2019, a nivell estatal han tingut lloc 493 vagues, en les quals van participar 1.781.956 treballadors, ascendint a 26.977.192 les hores de treballat perdudes. Per tant, descendeix el nombre de vagues respecte a les 526 del mateix període de l'any anterior, encara que creix el nombre d'hores de treball perdudes i de treballadors implicats. Convé destacar, per la seva repercussió en les xifres d'aquest període, les vagues en el sector del taxi, les vagues generals a Catalunya i en les produïdes en el sector educatiu, del metall i de transport, en diferents mesos.

2.5. RESOLUCIÓ EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTES

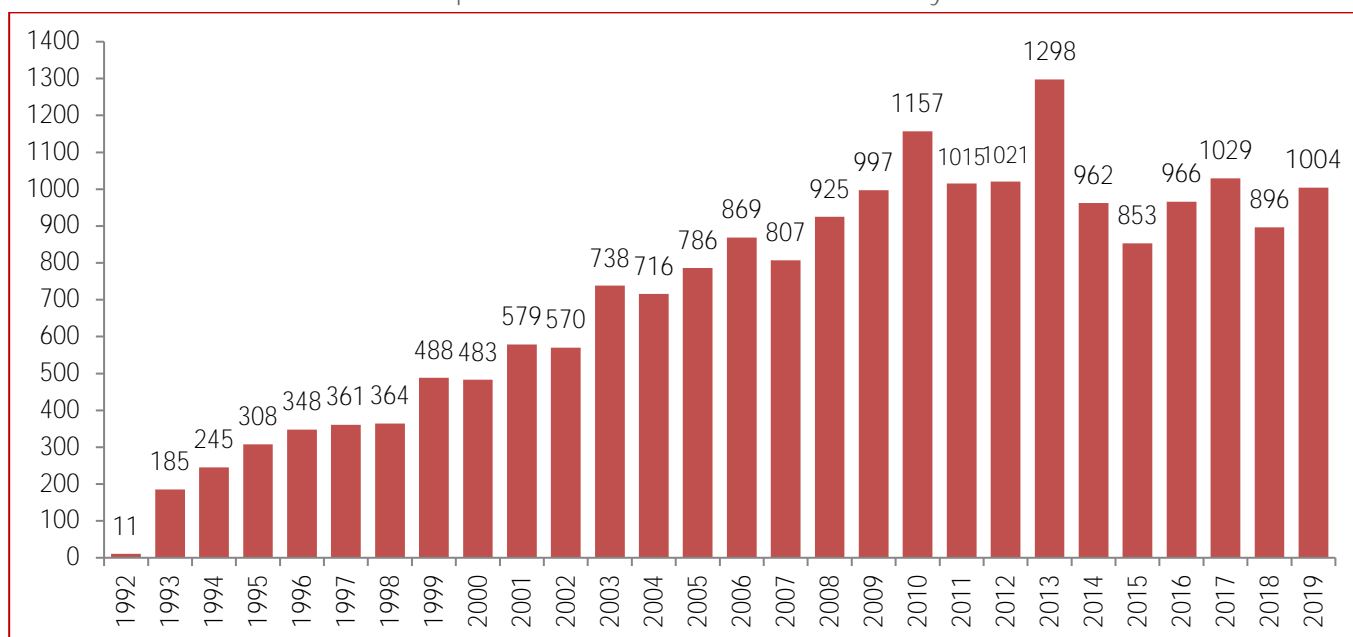
2.5.1. Tribunal Laboral de Catalunya

Segons les dades del Tribunal Laboral de Catalunya, durant l'any 2019 es van presentar un total de 1004 expedients, dels quals 9 van ser arbitratges, 653 conciliacions i 342 mediacions.

CATALUNYA 2019	NÚMERO		EMPRESSES AFECTADES	TREBALLADORS AFECTATS
EXPEDIENTS PRESENTATS	1.004		11.528	304.589
ARBITRATGES	9	0,90%	108	14.724
CONCILIACIONS/MEDIACIONS	995	99,10%	11.420	289.865
TRAMITACIONS EFECTIVES CONCILIACIONS/MEDIACIONS	854	85,83%	11.273	264.010
Amb avinença	402	47,07%	6.556	1.398
Avinença Parcial	19	2,22%	19	45
Sense avinença	433	50,70%	4.698	1.373
TRAMITACIONS NO EFECTIVES CONCILIACIONS/MEDIACIONS	141	14,17%	147	25.855
Intentat sense efecte	74	52,48%	76	118
Desistits	33	23,40%	34	69
Arxiu	34	24,11%	37	0

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Tribunal Laboral de Catalunya

Evolució Expedients Tribunal Laboral de Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Tribunal Laboral de Catalunya

Interanualment, el total d'expedients s'ha incrementat en un 12,05%. Els arbitratges han augmentat en un 80%, les conciliacions en un 2,35% i les mediacions en un 35,18%.

52

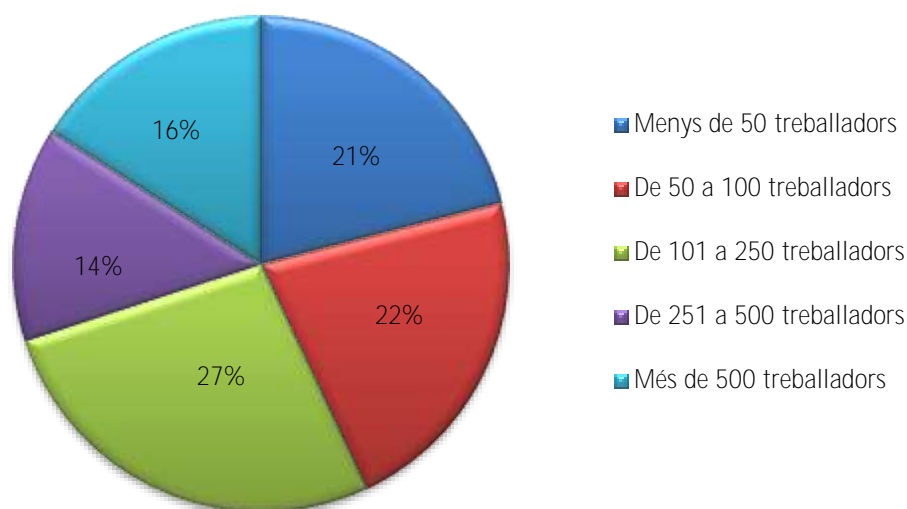
CATALUNYA 01/01 a 31/12	TOTAL	ARBITRATGES	CONCILIACIONS	MEDIACIONS
2019	1.004	9	653	342
2018	896	5	638	253
DIFERÈNCIA	108	4	15	89
%	12,05%	80%	2,35%	35,18%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Tribunal Laboral de Catalunya

En atenció a la causa al·legada, destacar que el 25% ha sigut per qüestions salarials, seguides per l'incompliment de Conveni Col·lectiu/pacte d'empresa amb un 16%, un 15% per conflictes per jornada/calendari/vacances, i la negociació col·lectiva/pacte d'empresa amb un 5%.

Pel que fa a la dimensió de l'empresa, el 21% es correspon a empreses de menys de 50 treballadors, el 22% a empreses de 50 a 100 treballadors, el 27% a empreses de 101 a 250 treballadors, el 14% empreses de 251 a 500 treballadors i, per últim, el 16% empreses de més de 500 treballadors.

Procediments per tamany d'empresa 2019



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Tribunal Laboral de Catalunya

Per sector productiu, el 57,27% dels expedients s'han donat en el sector terciari, el 42,13% en el secundari i el 1,04% en el primari. Per branques d'activitat podem destacar que el major nombre de procediments han sigut en l'àmbit del metall (21% amb 212 expedients), seguit de transports (17% amb 166 expedients), sanitat, (11 % amb 108 expedients) i neteja (10% amb 96 expedients).

53

A nivell de vagues, en l'any 2019 s'han desconvocat un total de 28 vagues, amb un total de 45.492 hores desconvocades i amb un valor anual d'hores desconvocades de 731.208,08 euros¹¹.

Segons l'àmbit territorial, durant l'any 2019, a Barcelona s'han presentat un total de 855 expedients, dels quals 8 han sigut arbitratges, 567 conciliacions i 280 mediacions.

Interanualment, el total d'expedients s'ha incrementat en un 11,76% (90 expedients més). En aquest sentit, els arbitratges augmenten en un 60%, les conciliacions en un 2,90%, i les mediacions en un 33,97%.

A Girona, durant el 2019, s'han presentat un total de 47 expedients, dels quals 37 han sigut conciliacions i 10 mediacions.

Interanualment, el total d'expedients ha disminuït en 3 (-6%). Les conciliacions s'han reduït un 9,76% i les mediacions han augmentat en un 11,11%.

A Lleida, s'han presentat un total de 23 expedients, dels quals 1 ha sigut un arbitratge, 15 han sigut conciliacions i 7 mediacions.

¹¹ Cost salarial per hora, per Comunitat Autònoma. INE

Interanualment, el total d'expedients augmenta un 9,52%, atès que s'han presentat 2 procediments més. En aquest sentit, s'ha presentat 1 arbitratge i una mediació més (16,67%).

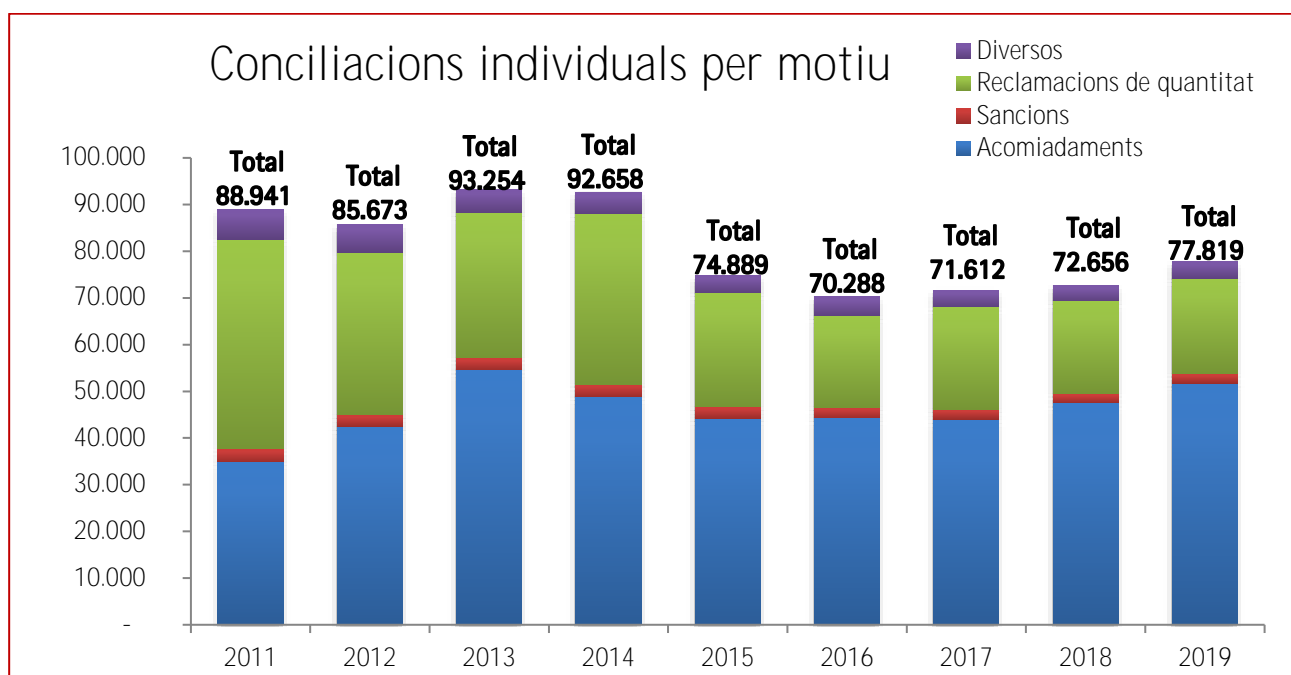
A Tarragona en l'any 2019 s'han presentat un total de 79 expedients, dels quals 34 han sigut conciliacions i 45 mediacions.

Interanualment, el total d'expedients augmenta en un 31,67%, atès que s'han presentat 19 expedients més. Les conciliacions s'han incrementat en un 9,68% i les mediacions en un 55,17%.

2.5.2. Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació (SMAC)

a) Conciliacions individuals

Durant l'any 2019, s'han produït 77.819 conciliacions individuals a Catalunya, un 7,1% més respecte al 2018, que hi van haver 72.656 conciliacions individuals.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Segons la forma d'acabament, del total de 77.819 conciliacions, 33.053 han estat amb avenença, per contra, 23.138 han estat sense avenença. A més, 17.651 conciliacions han acabat intentades sense efecte, 1.805 s'han considerat no presentades i 2.172 desistides i altres.

A continuació, es mostra un quadre comparatiu entre 2019 i 2018, del nombre total de conciliacions i la forma d'acabament:

	Amb avinença	Sense avinença	Intentades sense efectes	Considerades no presentades	Desistides i altres	Total
Acumulat novembre 2019	30.974	21.727	16.405	1.610	1.940	72.656
Acumulat novembre 2018	33.053	23.138	17.651	1.805	2.172	77.819
Variació Interanual	6,7%	6,5%	7,6%	12,1%	12,0%	7,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Per demarcació territorial, a la província de Barcelona al 2019 van haver-hi 62.290 conciliacions individuals, el que suposa una variació del 5,5% respecte al 2018.

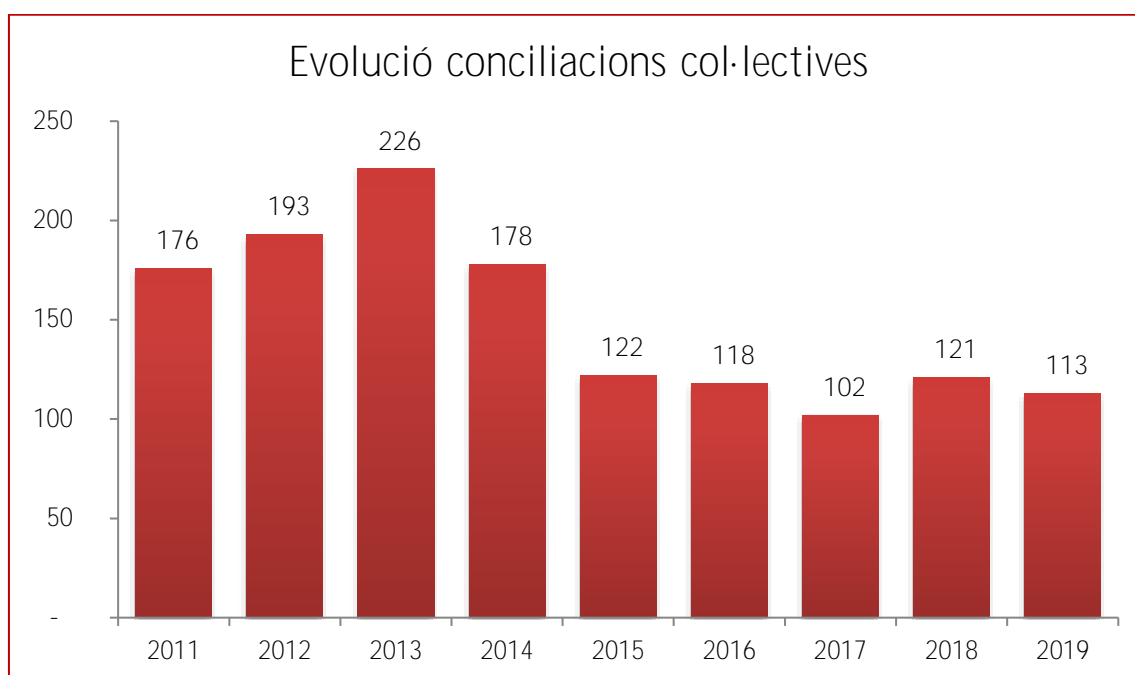
A la província de Girona, van haver-hi 5.181 conciliacions individuals, en comparació a l'any anterior, s'ha produït una variació del 8,4%.

A Lleida, van haver-hi 3.638 conciliacions individuals, augmentant així el nombre de conciliacions un 25,8%.

Per últim, a la província de Tarragona, van produir-se 6.710 conciliacions individuals, el que suposa un 11,4% més.

a) Conciliacions col·lectives

L'Estadística de Conciliacions Laborals de l'Observatori de Treball i Model Productiu estima que durant l'any 2019, van haver-hi 113 conflictes col·lectius en el Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació, fet que suposa una variació del -6,6% respecte a l'any anterior (8 conflictes menys).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Els 113 conflictes col·lectius, van afectar en total a 130 empreses i a 53.659 treballadors. Amb una variació interanual del -96,4% (passant de 3.596 empreses a 130) i del -52,6% respectivament.

Període	Conflictes col·lectius	Empreses afectades	Treballadors afectats
2011	176	196	68.867
2012	193	207	134.831
2013	226	16.038	404.127
2014	178	190	68.379
2015	122	124	114.979
2016	118	126	65.182
2017	102	129	66.503
2018	121	3.596	113.303
2019	113	130	53.659
Variació Interanual	-6,6%	-96,4%	-52,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

2.7 Anàlisi de les mesures del mercat laboral i polítiques socials de l'Acord PSOE-Unidas Podemos per a un Govern de coalició.

- Nou Estatut dels Treballadors del Segle XXI. Previ diàleg amb els agents socials, es pretén elaborar un nou Estatut dels Treballadors que compagini la protecció dels treballadors i treballadores enfront dels desafiaments socials, tecnològics i ecològics del segle XXI i el reconeixement de nous drets dels treballadors propis de la realitat econòmica, social i laboral actual, amb la necessària competitivitat empresarial i el paper de la negociació col·lectiva com a element de reequilibri necessari.

Aquestes modificacions normatives en la direcció que s'enfoquen poden provocar un augment de les rigideses i costos del mercat laboral, que suposarien una pèrdua de competitivitat de les empreses i un fre a la creació d'ocupació.

- Derogació de la reforma laboral de 2012.

En concret i amb caràcter urgent es pretén:

- Derogar la possibilitat d'acomiadament per absentisme causat per baixes per malaltia.

L'apt. d), de l'art. 52 de l'Estatut dels Treballadors, en la redacció introduïda mitjançant la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, permet l'extinció del contracte per causes objectives, davant faltes d'assistència al treball, fins i tot justificades però intermitents, que arribin al vint per cent de les jornades hàbils en dos mesos consecutius sempre que el total de faltes d'assistència en els dotze mesos anteriors arribi el cinc per cent de les jornades hàbils, o el vint-i-cinc per cent en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos.

D'aquesta manera, la naturalesa objectiva de l'acomiadament regulat en l'art. 52 d) de l'ET obeeix a la finalitat lícita d'eximir a l'empresari de l'obligació de mantenir una relació laboral que ha esdevingut onerosa en excés per a l'empresa, per les repetides faltes d'assistència del treballador al seu lloc; aquestes absències intermitents, encara que ho siguin per causes justificades, generen un increment de costos laborals que l'empresa no té per què suportar.

A aquest efecte, s'ha de considerar que la regulació continguda en l'art. 52 d) de l'ET respon a l'objectiu legítim de protegir la productivitat de l'empresa i l'eficiència en el treball, atesa la singular onerositat que les baixes intermitents i de curta durada suposen per a l'ocupador. Això troba fonament en la llibertat d'empresa que reconeix l'art. 38 CE, que encomana als poders públics la garantia i protecció del seu exercici, així com la defensa de la productivitat.

És per això que la naturalesa de l'acomiadament de l'article 52 d) obeeix, en la nostra opinió, a una finalitat lícita tal com expressa la Sentència del Tribunal Constitucional, que és la d'eximir a l'empresari de mantenir una relació laboral que ha esdevingut onerosa en excés per a l'empresa, per les repetides faltes d'assistència del treballador.

Aquesta postura és també compartida pel Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE). En el recent cas Ruiz Conejero, el tribunal comunitari va avalar la postura de la llei espanyola en considerar que "l'absentisme laboral a causa de baixes per malaltia intermitents de curta durada constitueix una causa d'extinció de la relació laboral, per a evitar un increment indegut dels costos laborals empresarials". En aquesta línia també s'ha posicionat l'opinió de la Fiscalia i de l'Advocacia de l'Estat.

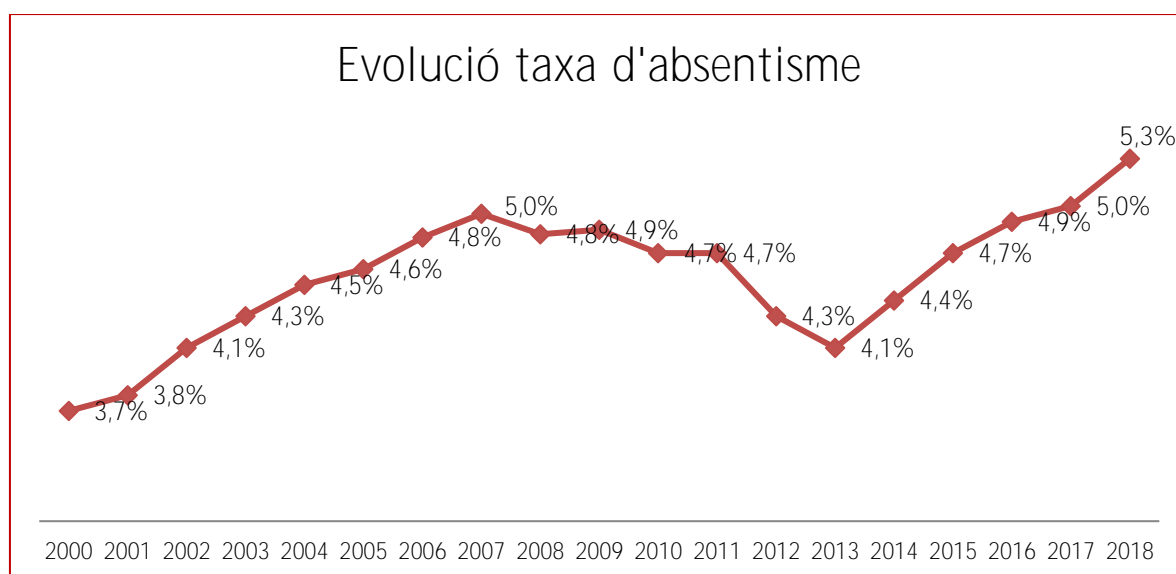
Des de Foment del Treball considerem que és fonamental trobar un equilibri entre la imprescindible tutela de la salut dels treballadors amb l'existència de mecanismes que evitin un absentisme injustificat, especialment motivat per contingències comunes o que perjudiqui la pròpia viabilitat empresarial. I més tenint present que ens trobem amb unes taxes d'absentisme històricament altes.

La taxa d'absentisme a Espanya augmenta entre els anys 2000 i 2007, per establir-se i reduir-se lleugerament entre 2008 i 2011, produint-se una baixada més profunda en 2012 i 2013. De 2014 al 2017, es va produir un repunt, pujant al 5%, és a dir, augmenta un 21%.

L'any 2018, es situa al 5,3% el que la situa novament en un màxim històric.

L'article 52 de l'Estatut dels Treballadors estableix tot un llistat de supòsits que s'exclouen del còmput de les faltes d'assistència que permeten l'acomiadament per aquesta via. De tal manera que queden excloses del còmput les faltes d'assistència degudes a vaga legal pel temps de durada d'aquesta, l'exercici d'activitats de representació legal dels treballadors, accident de treball, maternitat, risc durant l'embaràs i la lactància, malalties causades per embaràs, part o lactància, paternitat, llicències i vacances, malaltia o accident no laboral quan la baixa hagi estat acordada pels serveis sanitaris oficials i tingui una durada de més de vint dies consecutius, ni les motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de Salut, segons escaigui.

Tampoc es computaran les absències que obeeixin a un tractament mèdic de càncer o malaltia greu.



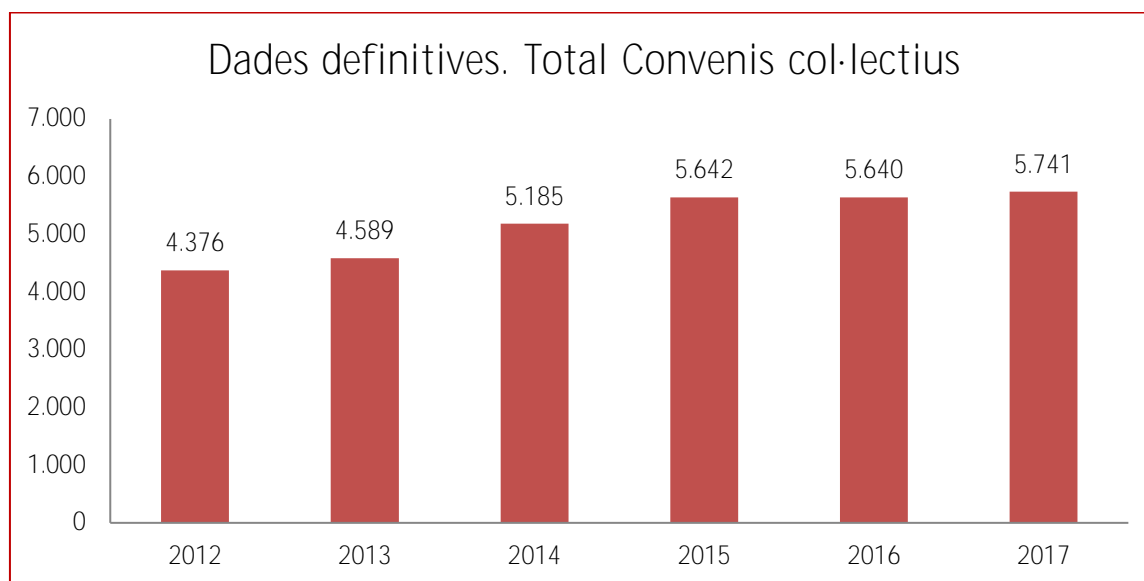
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la ETCL.

- Derogar les limitacions a l'àmbit temporal del conveni col·lectiu, fent-lo arribar més enllà de les previsions contingudes en aquest, després de la finalització de la seva vigència i fins a la negociació d'un nou.

La modificació de la normativa sobre ultraactividad a partir de la reforma laboral de 2012 ha comportat un impuls de la negociació col·lectiva, renovant nombrosos convenis que estaven obsolets i amb continguts petrificats que venien arrossegant-se durant molts anys, tal com constata l'augment exponencial del nombre de convenis col·lectius registrats des de l'entrada en vigor de la reforma fins a l'actualitat.

En el període 2012-2017, segons les dades definitives del Ministeri de Treball i Economia Social, s'ha incrementat un 31,19% el nombre de convenis col·lectius vigents, passant de 4.376 Convenis al 2012 a 5.741 en 2017.

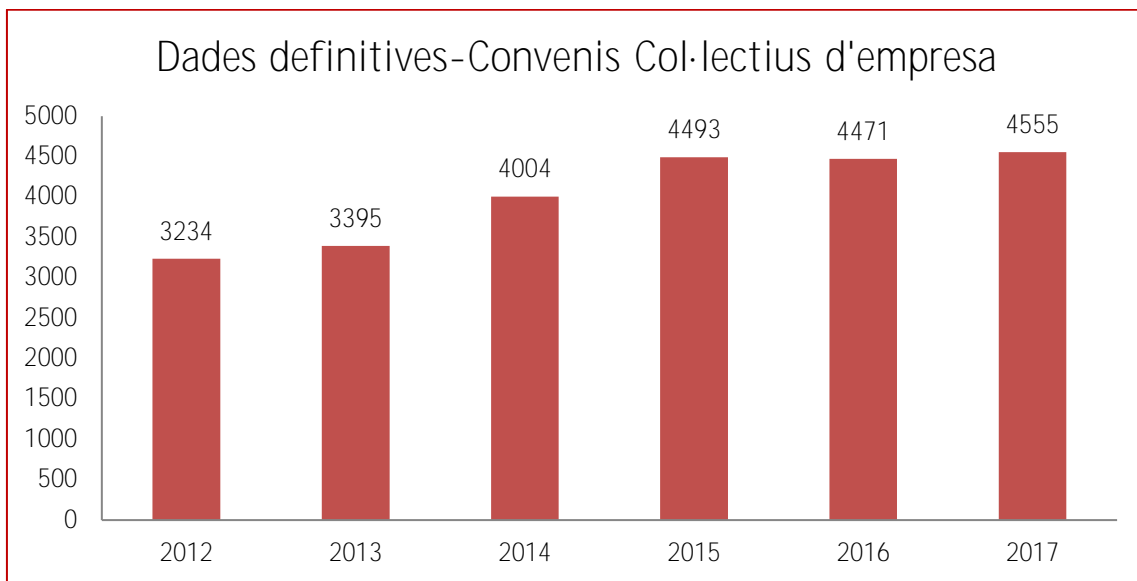
Una contrareforma per a tornar a la regulació anterior de la ultraactivitat seria enormement perjudicial, atès que els negociadors d'una part podrien mantenir indefinidament condicions laborals i salarials obsoletes, inassumibles o inadaptades a cada conjuntura empresarial, paralitzant part de la negociació col·lectiva i impedit l'actualització dels seus continguts.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

- Derogar la prioritat aplicativa dels convenis d'empresa sobre els convenis sectorials

Si bé, a partir de l'aprovació de la reforma laboral i de la regulació de la prioritat aplicativa dels convenis d'empresa, no s'ha incrementat el nombre de convenis d'empresa, tal com es podria preveure (segons les dades definitives del Ministeri de Treball i Economia Social, s'ha passat de 3.234 Convenis d'empresa en 2012 a 4.555 en l'any 2017), en virtut del principi de llibertat dels negociadors s'hauria de mantenir aquesta regulació com un dels escassos elements de flexibilitat dels quals disposa l'empresa per a adequar les condicions de treball a les canviants conjuntures o a les característiques pròpies. Sense perjudici que es puguin introduir modificacions en l'article que garanteixin una aplicació adequada.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Així mateix,

- Modificar l'art. 42.1 de l'Estatut dels Treballadors sobre contractació i subcontractació laboral a l'efecte de limitar la subcontractació a serveis especialitzats aliens a l'activitat principal de l'empresa.

S'ha d'estar a l'expectativa de la proposta concreta que formuli el Govern. Si la proposta fora en la línia de la presentada pel Govern en l'anterior legislatura, comportaria que el concepte de pròpia activitat s'estendria i empitjoraria més. Del concepte de pròpia activitat jurisprudencial de "treballs que formen part de manera inherent del cicle productiu de l'empresa principal, excloent les tasques complementàries o no nuclears", es passaria a un concepte ampli de pròpia activitat incloent "totes aquelles activitats inherents a l'objecte social de l'empresa, així com aquelles necessàries per a l'organització i realització del treball i les que estableixi el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa".

Això suposaria que pràcticament tot es consideraria pròpia activitat, i per tant que s'hagués d'aplicar el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa principal, tret que les condicions laborables del conveni del sector aplicable a l'activitat contractada o subcontractada anessin més favorables en el seu conjunt.

En definitiva, propostes d'aquesta dimensió podrien comportar pèrdues d'ocupació importants, augment de la responsabilitat de l'empresari principal, augment substancial en els costos (en molts casos inassumibles), la degradació de la negociació col·lectiva perquè un conveni negociat legítimament s'inaplicaria per un altre de l'empresa principal que és d'una altra activitat, dificultat per a apreciar el conveni col·lectiu més favorable, perquè els convenis col·lectius són heterogenis, etc.

Així mateix, s'ha de considerar el perjudici en termes d'inseguretat jurídica que pot ocasionar una reforma d'aquestes característiques quant a l'aplicació d'un altre conveni diferent al seu als treballadors de les empreses subcontractades, la qual cosa comportaria variacions salarials i de condicions laborals entre treballadors de la mateixa empresa pel fet de prestar serveis conjuntament en una altra empresa, possibles vulneracions del principi d'igualtat entre el personal de l'empresa,

aplicació d'una normativa de Prevenció de Riscos Laborals i altres àmbits inadequats i, en definitiva, l'aplicació de convenis col·lectius que no procedeixen.

- Limitar la capacitat de modificació unilateral de les condicions del contracte per part de l'empresa.

A partir de la reforma laboral de 2012, es va flexibilitzar el procediment de modificació substancial de les condicions de treball (art. 41 ET), desapareixent la raonabilitat de la modificació substancial de condicions de treball podent afectar les modificacions a les condicions reconegudes pel contracte de treball i no sols per l'acord o pacte col·lectiu o per decisió unilateral de l'empresari; o reduint el termini d'efectivitat de les mesures; i introduint la possibilitat de modificar la "quantia salarial".

Es tracta d'un mecanisme rellevant que permet flexibilitzar l'estructura interna de l'empresa, i l'adaptació de determinades condicions laborals a la canviant realitat empresarial i del mercat.

Qualsevol mesura que introdueixi rigideses en els escassos mecanismes de flexibilitat existents hauria de rebutjar-se rotundament, ja que la conseqüència de no poder utilitzar aquests mecanismes són els acomiadaments.

- Revisar el mecanisme d'inaplicació dels convenis col·lectius, orientant-ho a desvinculació salarial associat a causes econòmiques greus.

S'hauria de mantenir el redactat vigent com a mecanisme que permet ajudar les empreses a superar moments conjunturals delicats, sense haver de recórrer a mecanismes més traumàtics, com pot ser l'acomiadament. En aquest sentit, en l'any 2013 i 2014 va ser un mecanisme molt utilitzat per les empreses (passant de 748 inaplicacions presentades en 2012 a 2.512 en 2013 i 2.073 en 2014), si bé el nombre d'inaplicacions s'ha vingut reduint any rere any, acumulant una reducció del 39,57% al finalitzar l'any 2019. Tanmateix, s'ha de destacar que la taxa d'acord en el període de consultes entre els representants de l'empresa i dels treballadors sempre ha estat superior al 90%.

En conseqüència, les propostes exposades són contràries a les que, des de les Organitzacions Empresariales, venim plantejant, en el sentit de dotar de més flexibilitat a les empreses, tenint en compte els escassos mecanismes que existeixen per a aquestes. Generar més rigideses en aquests mecanismes suposarà un increment de la utilització d'altres mesures més lesives, com a expedients de regulació d'ocupació o acomiadaments objectius.

- Increment del Salari Mínim Interprofessional fins als 1.200 euros. L'acord recull aconseguir progressivament el 60% del salari mitjà a Espanya tal com recomana la Carta Social Europea. Per a això es convocarà la taula de Diàleg Social a fi de promoure un acord que serà la base per a la proposta del Govern.

L'any 2019 ja es va incrementar l'SMI fins als 900 euros mensuals, augment que va comportar un increment del 22,3% respecte a l'establert per a l'any anterior i en relació a aquest augment els arguments principals de Foment van ser els següents:

1. En primer lloc, es va tractar de la fixació unilateral del SMI la qual cosa posava en qüestió el Diàleg Social, atès que comportava un increment respecte a l'Acord que s'havia aconseguit entre els agents socials (CEOE, CEPYME, CCOO i UGT) i el propi Govern Central (signat el 26 de desembre de 2017), que establia un SMI de 773 euros per a 2019 i de 850 euros per a 2020.

2. En segon lloc, s'ha de valorar la repercussió que té l'augment del SMI, no únicament en els treballadors que estan per sota, sinó també, la inflació que genera en els treballadors que perceben salaris superiors. Això suposa una ingerència molt negativa en els convenis col·lectius.

S'ha de tenir en compte que segons l'estudi de Negociació col·lectiva propi, més del 50% dels Convenis col·lectius sectorials d'aplicació a Catalunya (tant estatals, com a autonòmics i provincials) en 2018 tenien algun grup professional per sota dels 850 euros. Tanmateix, segons l'estudi encarregat pel Consell de Relacions Laborals, al professor Canalda sobre salaris a la negociació col·lectiva catalana, dels 154 Convenis sectorials analitzats 74,03% tenen algun grup professional per sota dels 14.000 euros anuals, i 1,30% del total tenen tots els grups per sota d'aquesta quantitat.

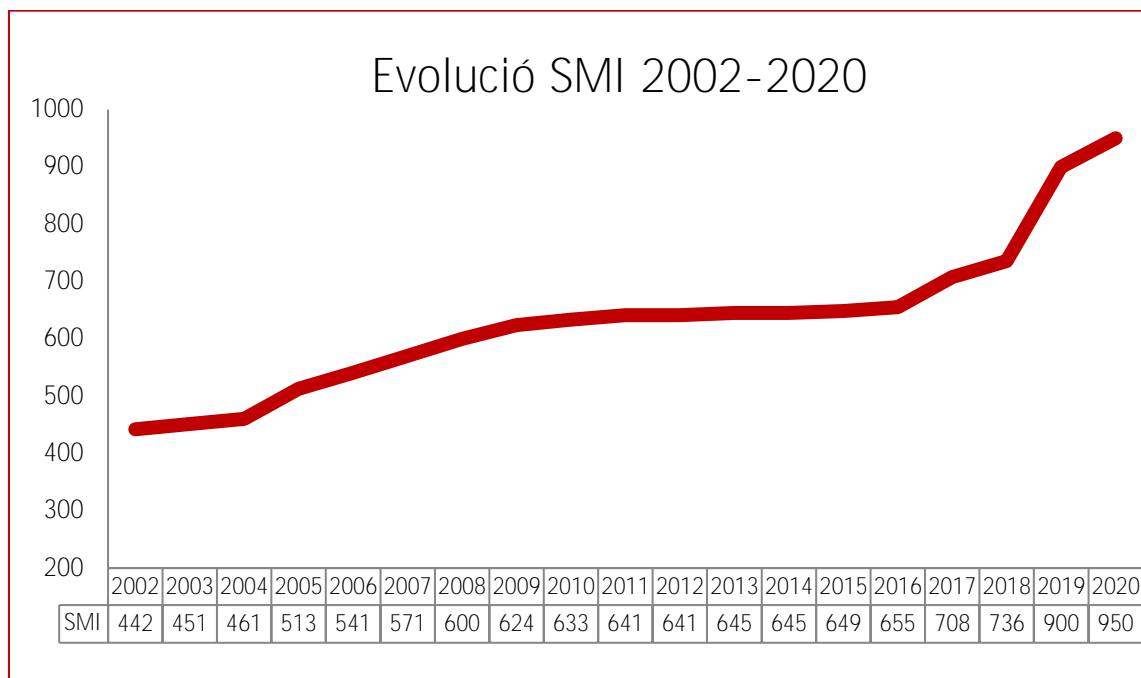
Per tant, un increment del SMI en els termes plantejats comportarien augments salarials i de costos laborals exponencials en nombrosos sectors i branques d'activitat.

3. En tercer lloc, és necessari analitzar els possibles efectes negatius que l'establiment d'un determinat salari mínim pot tenir sobre la creació i la pèrdua de llocs de treball en relació a les característiques de la població activa i evitar que la fixació d'una determinada quantitat de salari actui com a restricció o barrera d'accés a l'ocupació de determinats col·lectius com a treballadors joves, o amb escassa qualificació, així com l'afectació a determinades branques d'activitat.

4. En quart lloc, s'ha de valorar la repercussió econòmica en relació a les prestacions, subsidis i altres indicadors vinculats al SMI.

5. En cinquè lloc, el salari ha de ser el resultat de la productivitat. Un increment salarial desvinculat d'un augment de la mateixa té un impacte en el nivell de preus i comporta una disminució de la productivitat, pèrdua de competitivitat i augment de l'atur. Per tant, es podrà determinar un determinat nivell de salari mínim, però és el teixit productiu, les empreses, les que generen ocupació i les que han de determinar el nivell salarial en funció de la seva productivitat.

Aquest increment suposa addicionalment un important augment dels impostos al treball en incrementar la base mínima de cotització.



Font: Elaboració pròpia.

- Contractació. Es pretén impulsar el diàleg social per abordar, entre altres, les següents matèries:
 - **Revisar els contractes formatius i aprovar i desenvolupar l'Estatut del Becari** per a que el seu ús respongui a finalitats exclusivament formatives. La mesura es concreta en la millora de les retribucions i la limitació de l'encadenament del període de pràctiques així com establir un percentatge màxim de becaris i becàries a les empreses.

Les mesures que s'aprovin en aquest àmbit s'han de basar en criteris que no desincentivin la utilització dels becaris per part de les empreses, la qual cosa perjudicaria l'ocupabilitat dels joves que no puguin accedir a aquestes pràctiques.

S'hauria de reformar la normativa relativa als contractes de formació i en pràctiques, ja que amb la regulació actual, no són atractius per a les empreses a conseqüència de les seves rigideses i costos.

És necessària una revisió d'aquests, introduint elements de flexibilitat i donant resposta a la realitat dels diferents sectors econòmics i permetent que els joves puguin aconseguir la seva primera experiència professional per aquesta via.

Del total de la contractació del 2019, els contractes de pràctiques representen només el 0,38% i els de formació el 0,18%.

- Recuperar els drets laborals en els processos de modificació substancial de les condicions laborals, revisant les causes i el procediment, garantint la seva reversibilitat i el seu caràcter negociat.

Ja s'ha expressat la nostra opinió contrària en apartats anteriors.

- Simplificar i reordenar el menú de contractes de treball. Reforçant el principi de causalitat en la contractació temporal i les sancions aplicables al seu ús fraudulent de manera que la contractació indefinida sigui la forma ordinària d'accés a l'ocupació promovent les reformes legislatives necessàries.
- Explorar les opcions possibles per a reduir la dualitat, afavorint l'ús del contracte fix discontinu per a activitats cícliques i estacionals.

Partint de la base de la coincidència en el reforç del principi de causalitat i de perseguir i sancionar l'ús fraudulent de la contractació temporal, des de Foment es formulen les següents consideracions:

El nostre mercat laboral adoleix de grans disfuncions en matèria d'atur, segmentació o dualitat del mercat de treball, costos, rigideses i manca de productivitat.

En aquest context, és imprescindible, adoptar noves mesures que flexibilitzin les nostres relacions laborals, i millorin la productivitat i la competitivitat empresarial.

Les modificacions dutes a terme durant aquests últims 30 anys en matèria de contractació laboral amb l'objectiu de limitar la utilització de la contractació temporal han donat escassos resultats en la pràctica. El període 2006-2008 es quan la contractació temporal va experimentar els seus mínims històrics, coincidint amb l'establiment d'una bonificació per conversió dels contractes temporals en indefinits. Tot i així, la contractació temporal seguia superant el 80% de la contractació, tal i com es mostra a la gràfica següent:



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Partint d'aquesta realitat, caldria distingir, a l'efecte de proposar mesures, entre la temporalitat necessària, que ha de preservar-se per a mantenir una adequada gestió empresarial, i la temporalitat abusiva o fraudulenta, que sens dubte és rebutjable. És evident que la contractació temporal respon a causes molt concretes i no a l'arbitrarietat empresarial, i és un factor estructural del nostre model productiu.

La nostra economia, tal com s'ha exposat anteriorment, té unes característiques singulars, que per ella mateixa, explica part de la temporalitat al nostre país, la qual és una porta d'accés al mercat de treball per a determinats col·lectius i alhora potencia l'ocupabilitat de les persones en sumar experiència, formació i coneixement del teixit productiu.

Per a obtenir un model que preservi l'ocupació i millori la seva estabilitat resulta necessària la configuració d'un sistema de contractació simple i flexible, capaç d'oferir fórmules clares i senzilles, fàcils d'entendre i gestionar.

És necessària una regulació que permeti incrementar la contractació indefinida que ofereixi seguretat al treballador i certesa a les empreses per a les necessitats temporals de mitjana o llarga durada, aconseguint percentatges de contractació temporal equiparables als dels països del nostre entorn.

Al mateix temps, cal consolidar i impulsar l'important paper que desenvolupen les empreses de treball temporal en la gestió de la temporalitat, com a gestors professionals autoritzats que contribueixen a la millora de l'ocupació dels col·lectius per elles contractats, així com el paper a desenvolupar per les agències de col·locació.

- Reforçar el control de la contractació a temps parcial, especialment quant a la distribució irregular del temps de treball contractat.

És fonamental millorar i potenciar la prestació de serveis a temps parcial reduint la complexitat i rigidesa de l'actual regulació, possibilitant una distribució més flexible del temps de treball, eliminant formalismes innecessaris i permetent la compatibilitat del treball amb estudis reglats o amb l'atenció de necessitats familiars.

Per tant, les modificacions respecte el contracte a temps parcial han d'anar en el sentit de dotar de més flexibilitat als contractes a temps parcial en les hores complementàries, que es permeti la realització d'hores extraordinàries i que no s'obligui a fixar prèviament en el contracte el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any, així com la seva manera de distribució.

- Revisar les causes d'acomiadament per a fer més precisa la definició de les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció i reforçar el paper de la ITSS i de

l'autoritat laboral en el control d'acomiadaments col·lectius o en altres expedients de regulació d'ocupació.

S'haurien d'objectivar més els procediments i les causes que justifiquen els acomiadaments objectius, col·lectius i individuals, i les modificacions substancials de les condicions de treball, per a evitar que els tribunals continuïn realitzant judicis de raonabilitat. És a dir, que quan es compleixin les causes hi hagi certesa que no seran revocats posteriorment pels tribunals, i es garanteixi l'execució de les decisions empresarials.

S'ha de modificar el desenvolupament reglamentari dels acomiadaments col·lectius perquè s'exigeix un excés de documentació que dificulta la presentació dels EROs i promouen que es puguin produir defectes formals, i existeix massa intervencionisme de l'autoritat laboral i de la Inspecció de Treball, permetent al jutge la declaració de nul·litat dels acomiadaments per falta de documentació o defectes formals a pesar que es compleixin les causes.

S'hauran d'incentivar els EROs de suspensió de contractes i de reducció de jornada per potenciar la seva utilització en detriment dels EROs d'extinció. Quan es van adoptar mesures en aquest sentit es va passar d'un 68,74% de EROs d'extinció en 2003 a un 11,38% en 2012, després de la reforma laboral.

- Impuls de la lluita contra el frau laboral: apostant per l'ús de les noves tecnologies, automatitzant i connectant processos i Big Data de diverses unitats en tres àrees: 1) l'abús de la contractació temporal concatenada sobre un mateix treballador o treballadora, o un mateix lloc de treball; 2) l'ús fraudulent del contracte a temps parcial amb jornades no declarades i 3) identificar relacions extra laborals que haurien d'articular-se a través de contractes de treball com per exemple els falsos autònoms, falsos cooperativistes i falsos becaris.

Des de Foment del Treball continuarem fent costat a les Administracions Públiques i específicament a la Inspecció de Treball i Seguretat Social en la lluita contra el frau laboral. En conseqüència, es valoraran positivament les actuacions que es proposen.

- Conciliació de la vida laboral, familiar i personal i coresponsabilitat en el temps de treball.
 - Per a afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, i la necessària coresponsabilitat entre homes i dones, promourem un pacte social i polític per la racionalització dels horaris, que inclourà una Llei d'usos del temps i racionalització dels horaris. Tot això ens permetrà reorganitzar completament els temps de treball, oci i cures.
 - Dret a la desconexió i l'adequada gestió del temps de treball dins de la normativa laboral, així com a la protecció efectiva en casos d'embaràs i lactància.

- Ratificació de la Carta Social Europea revisada i el Protocol addicional a la Carta Social Europea i el Conveni 190 de la OIT sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball, de 21 de juny de 2019.

Des de Foment del Treball considerem necessària la coresponsabilitat per a afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, i la creació d'un pacte social per a la racionalització dels horaris.

El paper de les Administracions Públiques, la societat i els treballadors és imprescindible per a avançar en la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i també ho és el de les empreses per a respectar i fomentar el principi d'igualtat en el desenvolupament de les activitats professionals, havent-se que considerar la gestió de la igualtat com una qüestió estratègica i un factor de competitivitat.

No es pot negar que malgrat les garanties jurídiques existents (tant normativa internacional, com la Constitució Espanyola, l'Estatut dels Treballadors, la Llei orgànica d'igualtat, estableixen garanties contra la discriminació) i els avanços culturals i socials experimentats en els últims anys, existeix encara un problema de desigualtat en els indicadors macro del mercat laboral (bretxa salarial, temps parcial, etc.).

Per tant, no es tracta d'una problemàtica de sobrerregular encara més aquesta matèria, sinó d'aplicar l'existent i sobretot que hi hagi una aplicació efectiva de mesures a través de la negociació col·lectiva i els acords d'empresa.

- Empleades de la llar. Es proposa la plena integració en el Règim General de la Seguretat Social de les empleades de la llar al llarg de la legislatura. Així com la signatura i ratificació del Conveni número 189, de 2011, de l'Organització Internacional del Treball sobre les treballadores i els treballadors domèstics.

Respecte a la ratificació dels Convenis de L'OIT han de valorar-se les dificultats aplicatives en relació amb la prestació per desocupació i la PRL.

- Igualtat retributiva entre dones i homes. Es treballarà la Llei que garanteixi la igualtat retributiva i aprofundeixi en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, a través, entre altres, de mesures com la transparència salarial, obligant les empreses a portar un llibre de salaris. Avançant també a la implantació de plans d'igualtat en les empreses de 50 o més treballadors, que hauran de ser inscrits en el registre que es crearà reglamentàriament.

Són mesures ja introduïdes pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, estant pendent la seva reglamentació.

- Sistema de cotització per ingressos reals per a Autònoms.

Una reforma del Sistema de cotització dels Autònoms ha de debatre's i acordar-se amb les organitzacions empresarials més representatives i amb les representatives dels treballadors autònoms, tractant de conjugar la superació del desequilibri financer del RETA, amb un model que sigui compatible amb la competitivitat d'aquest col·lectiu i que permeti l'accés a la màxima cobertura de protecció possible en matèria de prestacions.

El RETA sens dubte necessita ser millorat, però aquesta millora ha de realitzar-se des del rigor, el coneixement exhaustiu de la realitat dels autònoms i amb l'única finalitat d'incrementar la contribució al sistema i per tant la protecció social dels autònoms.

I si bé, la implementació d'un sistema de cotització proporcional als "ingressos reals dels autònoms" amb la finalitat que "el que guanyi més pagui més i el que guanyi menys pagui menys", sembla lògica i desitjable, la veritat és que, des d'un punt de vista pràctic i operatiu, i amb la informació i els mitjans disponibles avui dia, no la fan factible.

En qualsevol cas, si s'adoptés un canvi de model en la línia d'aproximar la cotització dels afiliats al RETA als seus ingressos reals, hauria d'aplicar-se de manera progressiva a través d'un període transitori d'adaptació per a evitar que es produeixin canvis abruptes respecte a les cotitzacions actuals.

Qualsevol modificació pot suposar un increment desmesurat dels costos per als autònoms, amb la consegüent disminució d'aquests.

- Programa de Retorn de persones emigrades. Es pretén posar en marxa Programes de Retorn de persones emigrades per a recuperar als qui van sortir del nostre país a la recerca d'una ocupació i que són necessaris per a la nostra economia. Fent especial èmfasi en els joves que han hagut d'emigrar en els últims anys i els investigadors i investigadores que han hagut d'abandonar el nostre sistema científic.

Es valora positivament aquesta mesura de retorn del talent, i més considerant les dificultats d'alguns sectors per a cobrir llocs de treball qualificats.

- Polítiques actives d'ocupació i sistema de desocupació. Millorar en coordinació amb les comunitats autònomes l'efectivitat i l'eficiència de les polítiques d'ocupació i simplificar el sistema de protecció per desocupació. Impulsar les polítiques actives d'ocupació simplificació del sistema de protecció per desocupació.

Es valora positivament qualsevol mesura que millori l'efectivitat i eficiència de les polítiques actives d'ocupació, així com la coordinació amb les Comunitats Autònomes.

Així mateix, s'haurien d'enfortir i desenvolupar en major mesura les polítiques actives d'ocupació en detriment de les polítiques passives, que en determinats supòsits provoquen un efecte desincentivador i una actitud passiva en la recerca de treball.

NOTA METODOLÒGICA

L'objectiu de la present Nota Metodològica és explicar de quina forma s'obtenen els indicadors que es mostren a cada apartat i com han de ser interpretats, segons la font utilitzada.

Per aquest informe del mes de maig, les dades que s'han treballat són les següents:

1. Ocupació (Atur, Afiliació i EPA): Les dades generals d'ocupació es fan públiques el segon dia hàbil de cada mes, pel Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Per altra banda, les dades de l'Enquesta de Població Activa, s'obtenen de l'Observatori del Treball i Model Productiu, a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística, i segons el calendari de publicacions de l'INE.

2. Contractació: Les dades detallades de Catalunya i províncies sobre contractació laboral que s'obtenen del Ministerio de Trabajo y Economía Social, es fan públiques durant la primera setmana del mes.
3. Negociació Col·lectiva: Les dades sobre la Negociació Col·lectiva a Catalunya, s'obtenen del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
4. **Expedients de Regulació d'Ocupació:** Les dades sobre Expedients de Regulació d'Ocupació, s'obtenen de l'Observatori del Treball i Model Productiu, que es publiquen entre el dia 15 i 20 de cada mes.
5. Solució Extrajudicial de Conflictes: Les dades sobre Solució Extrajudicial de Conflictes, s'obtenen de dues fonts diferents; les corresponents al Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació (SMAC), s'obtenen de l'Observatori del Treball i Model Productiu i les relatives als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya, s'obtenen del mateix organisme. En quant a les primeres, es publiquen cada mes. En quant a les dades del TLC, ens les fan arribar des del propi organisme.
6. Conflictivitat laboral: Les dades sobre Conflictivitat Laboral, s'obtenen de l'Observatori del Treball i Model Productiu, així com de l'Informe sobre Conflictivitat Laboral de la CEOE.