

# XI Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

Informe octubre 2018

Departament de Relacions Laborals i Afers  
Socials

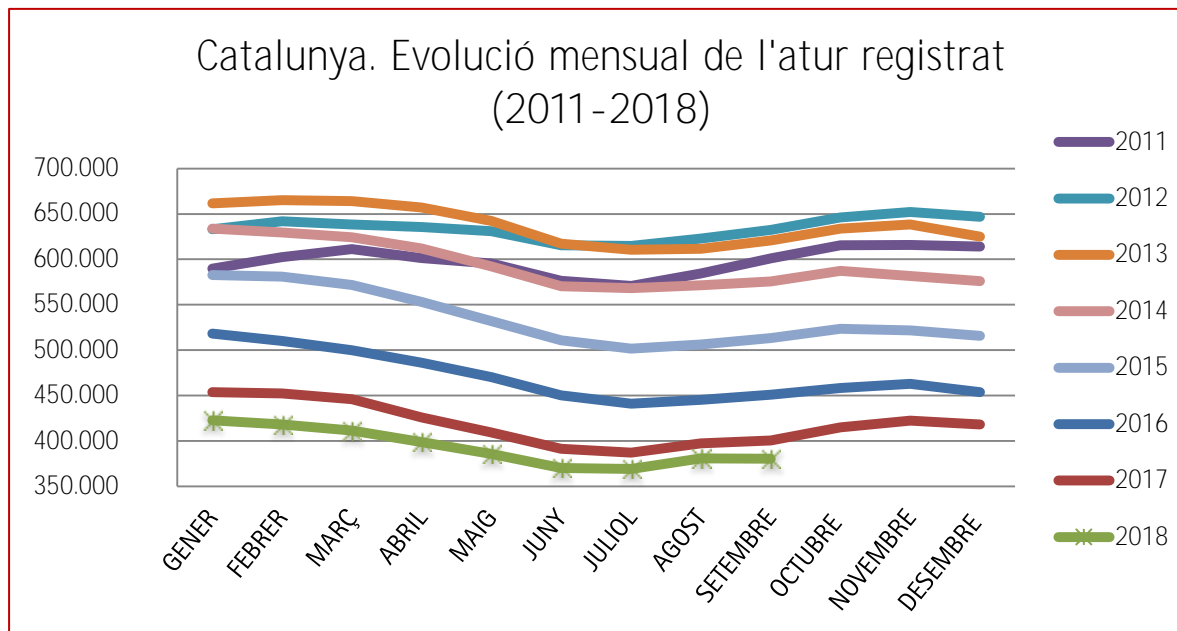
Barcelona, a 8 d'octubre de 2018

# XI Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

- Ocupació

## Atur registrat

A Catalunya l'atur registrat al mes de setembre s'ha reduït un -5% (-20.029 aturats menys) interanualment. La xifra d'aturats se situa en 380.344 persones. A nivell estatal, termes interanuals, l'atur disminueix en 207.673 persones (-6,09%) i se situa en 3.202.509 persones.

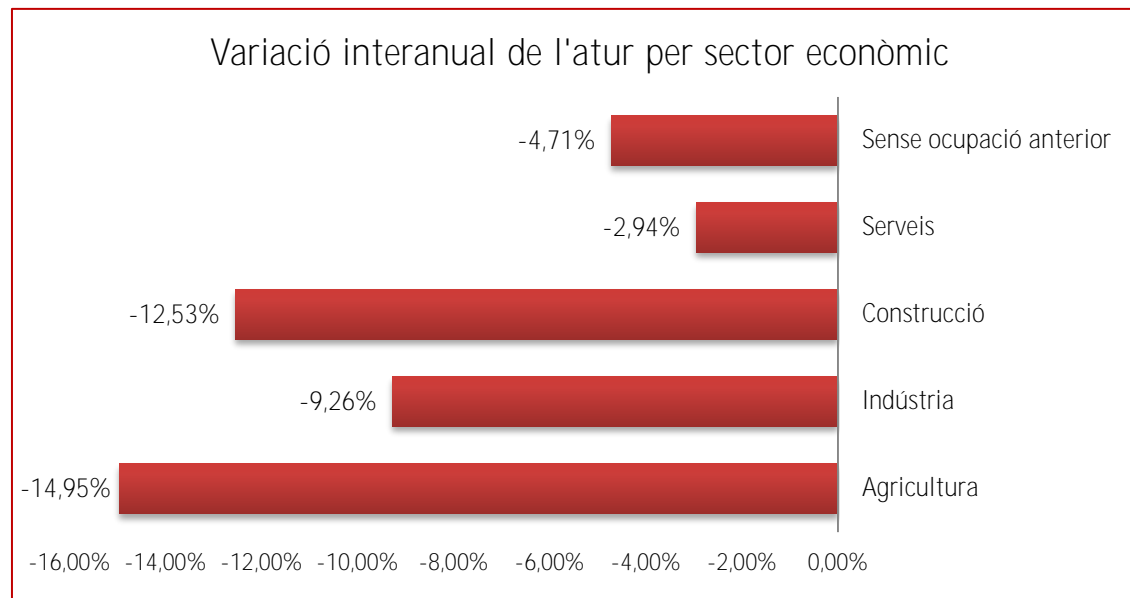


# XI Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

- Ocupació

Atur registrat

En relació amb els sectors, el major descens interanual es produeix en l'agricultura (-14,95%), seguit de la construcció (-12,53%), la indústria (-9,26%) i per últim el sector serveis (-2,94%).



# XI Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

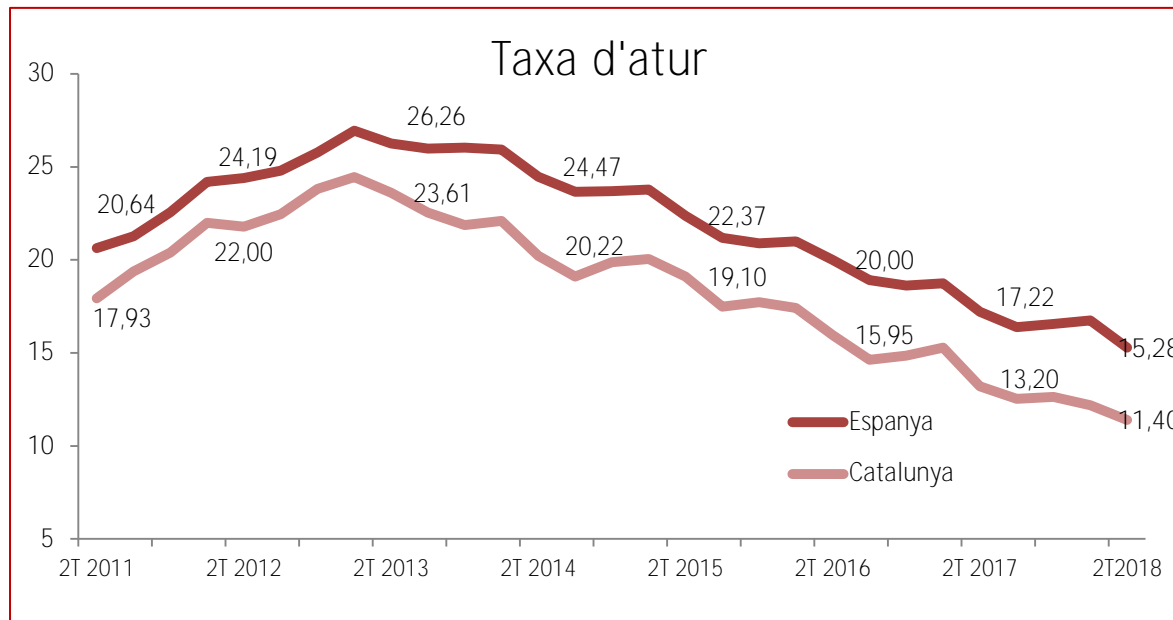


- Ocupació

Enquesta de Població Activa

El 2on trimestre de 2018, la taxa d'atur catalana se situa en un 11,40% i en un 15,28% a Espanya.

Interanualment, a Catalunya l'atur s'ha reduït en 65.500 aturats (-13,1%) i a Espanya en 424.200 persones (-10,84%). Tanmateix, ha augmentat l'ocupació en 89.900 persones a Catalunya i en 530.800 persones a Espanya.



# XI Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

- Ocupació

Enquesta de Població Activa

En relació amb els sectors, a Catalunya, la variació trimestral de l'atur ha estat del -25,4% en l'agricultura, -12,4% en serveis, -10,5% en la indústria, i +3,9% en la construcció.

	Valor	Var. Intertrimestral		Var. interanual	
		Absoluta	Relativa (%)	Absoluta	Relativa (%)
Agricultura	5.300	-1.800	-25,4	400	8,2
Indústria	28.100	-3.300	-10,5	1.200	4,5
Construcció	16.000	600	3,9	1.300	8,8
Serveis	148.400	-21.100	-12,4	-5.800	-3,8
No classificables	189.400	-1.000	-0,5	-48.100	-20,3
Cerquen la 1 <sup>a</sup> feina <sup>1</sup>	44.800	-100	-0,2	-14.400	-24,3
TOTAL	432.000	-26.700	-5,8	-65.500	-13,1

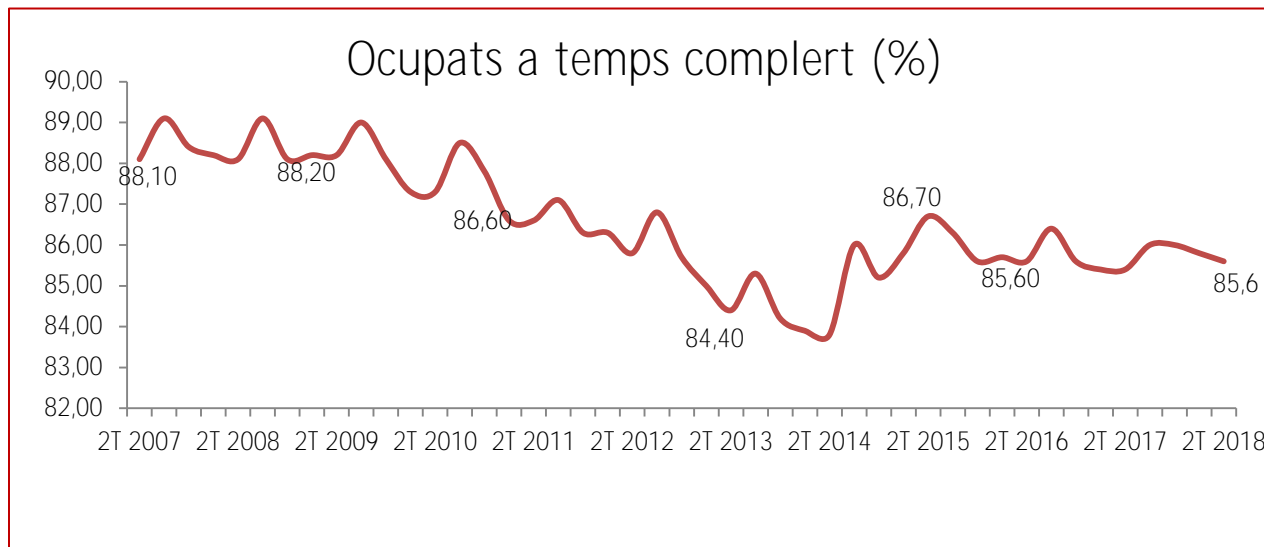
<sup>1</sup> Persones desocupades que fa més d'un any que han deixat la darrera ocupació.

# XI Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

- Ocupació

Enquesta de Població Activa

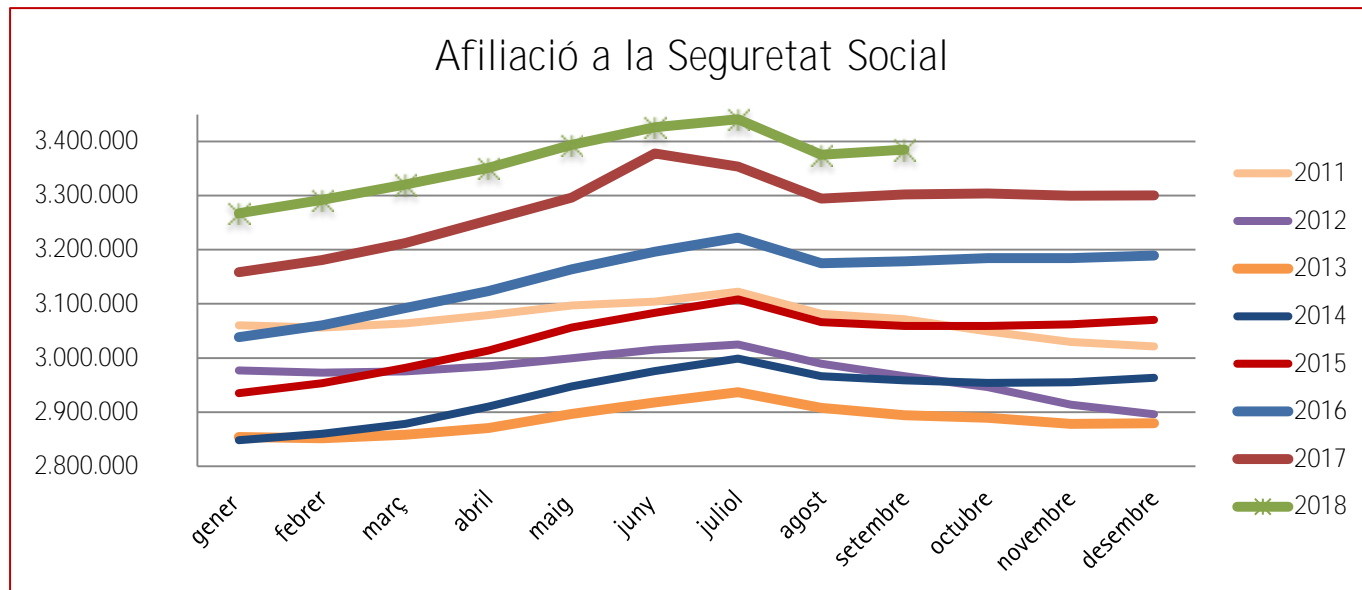
Els ocupats a temps complet s'incrementen amb més del doble d'intensitat que els de temps parcial (3% i 84.500 més i 1,2% i 5.500 més, respectivament). Quant al tipus de contracte, creixen amb més força els assalariats amb contracte indefinit (3,5% enfront del 2,7% dels temporals).



- Ocupació

## Afiliació

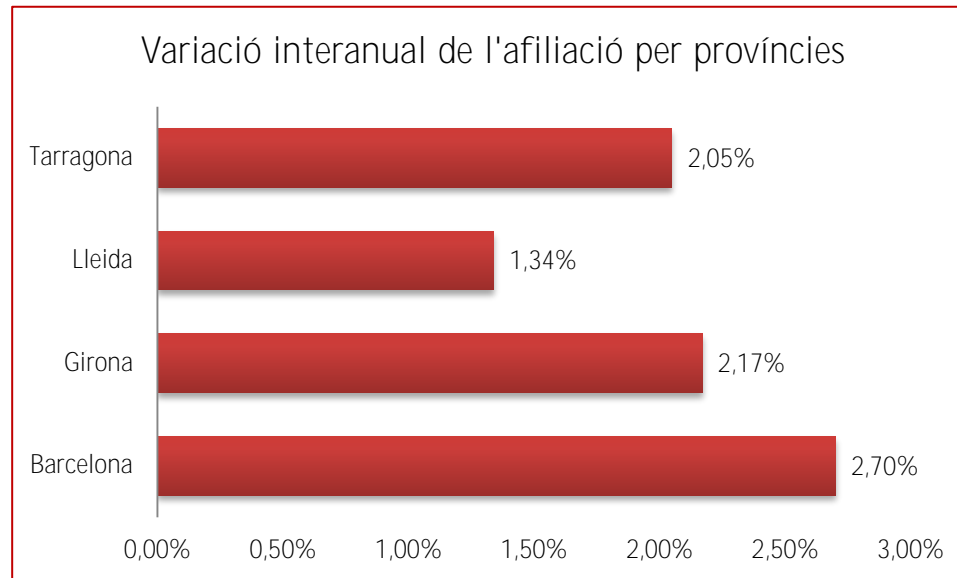
A Catalunya, al mes de setembre de 2018 hi ha 3.385.164 afiliats a la Seguretat Social, 9.763 més que el mes anterior (0,29%) i 82.792 més que l'any anterior (2,51%). Al conjunt d'Espanya l'afiliació se situa en els 18.862.713 afiliats (526.551 més que l'any anterior).



- Ocupació

## Afiliació

Per territoris, l'augment interanual de l'afiliació ha estat generalitzat; a Barcelona del 2,70%, a Girona d'un 2,17%, a Tarragona del 2,05% i a Lleida un 1,34%.

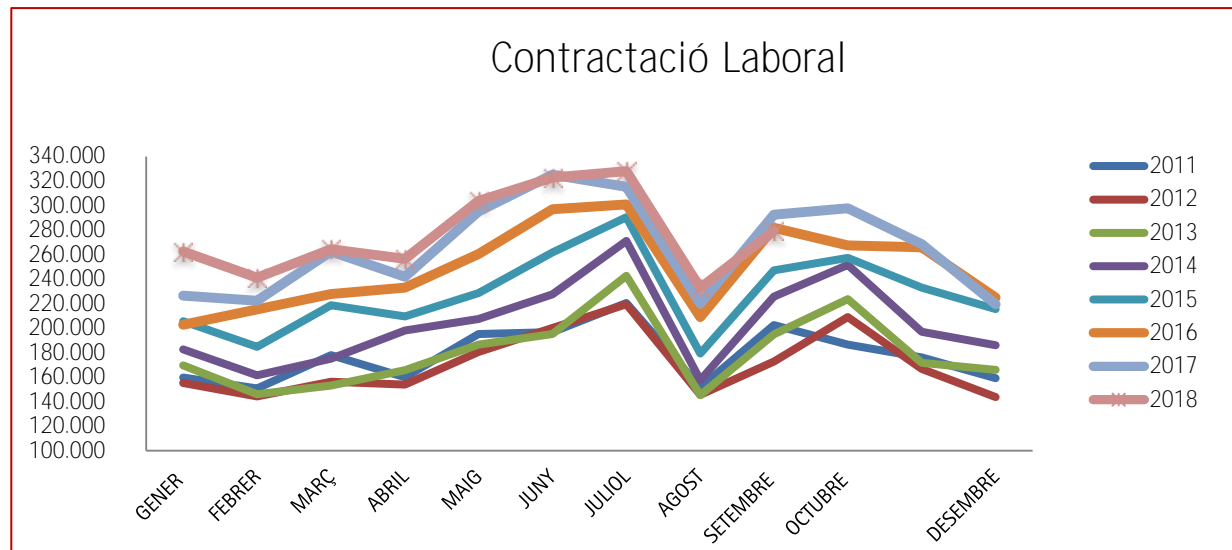




# XI Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

- Contractació

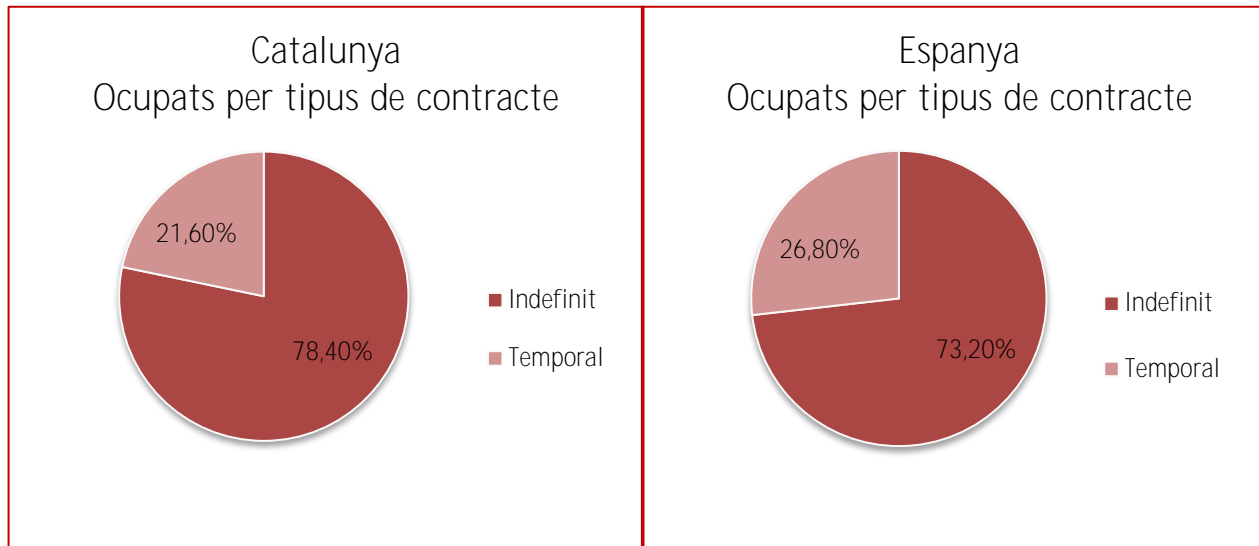
Al setembre de 2018 s'han formalitzat a Catalunya 279.205 contractes laborals. Respecte del mes d'agost, la contractació ha incrementat un 19,92%, sent més intens l'augment de la indefinida (66,67%) que el de la temporal (13,73%). Interanualment, s'ha produït un descens del -4,53%, tot i l'augment de la contractació indefinida (7,30%) per la reducció de la contractació temporal (-6,53%).



En el conjunt de l'Estat, s'han formalitzat 1.952.397 contractes, xifra que suposa un increment mensual del 21,83% i un descens interanual del -2,05%. Els contractes indefinits han crescut un 51,23% respecte el mes anterior i un 20,80% respecte l'any anterior i els temporals, han augmentat un 18,71% mensualment i s'han reduït un -4,50% interanualment.

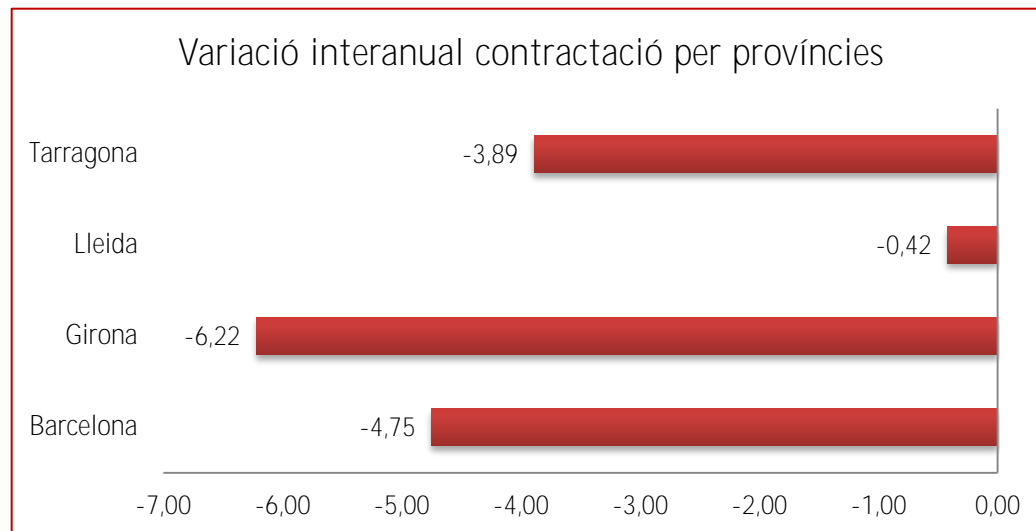
- Contractació

Segons les dades de l'EPA, del total d'ocupats a Catalunya el 78,4% d'ocupats té contracte de durada indefinida i el 21,6% de caràcter temporal. A Espanya, la taxa de temporalitat és superior amb el 26,8%.



## • Contractació

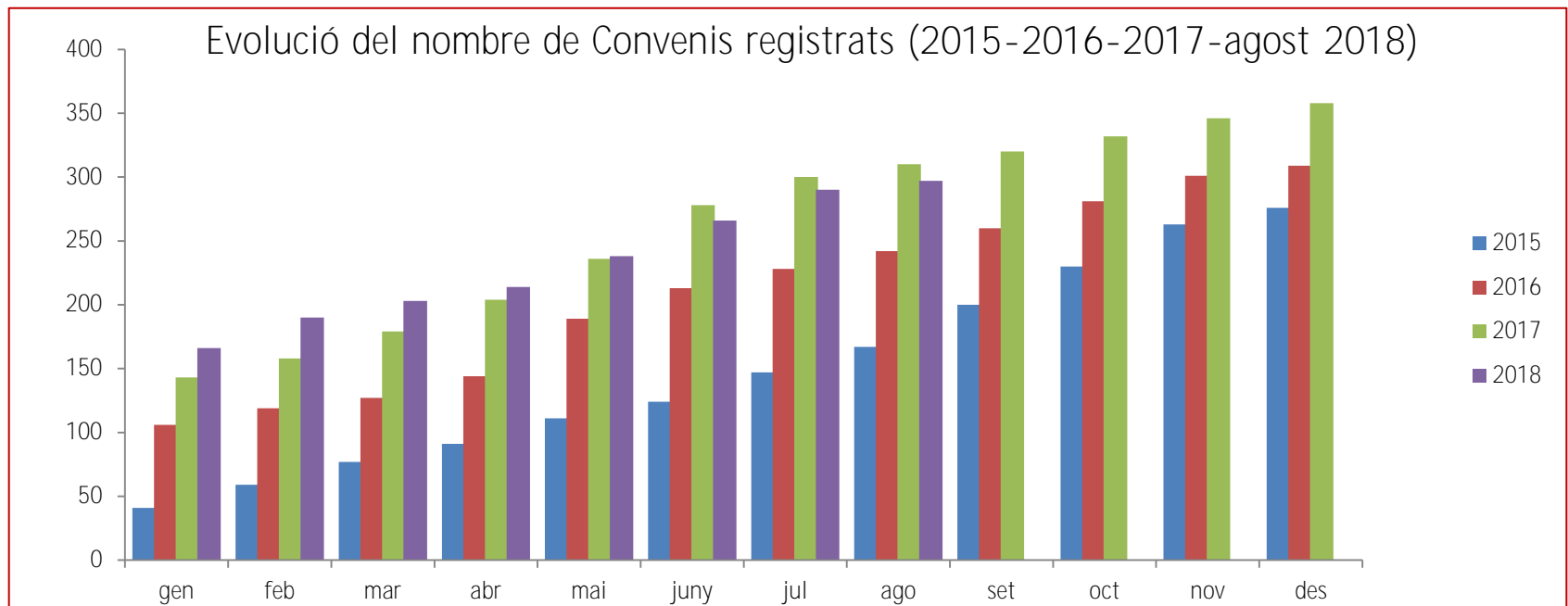
- ❖ A Barcelona s'han signat 210.829 contractes, el que suposa un increment del 26,71% respecte el mes d'agost i un descens del -4,75% l'any anterior.
- ❖ A Girona, s'han formalitzat 23.588 contractes, amb una disminució anual del -6,22%.
- ❖ A Lleida, s'han formalitzat 17.691 contractes en total, per tant, la contractació laboral s'ha reduït un -0,42% respecte l'any anterior.
- ❖ A Tarragona, s'han signat 27.097 contractes, el que suposa una variació anual del -3,89%.



- Negociació col·lectiva

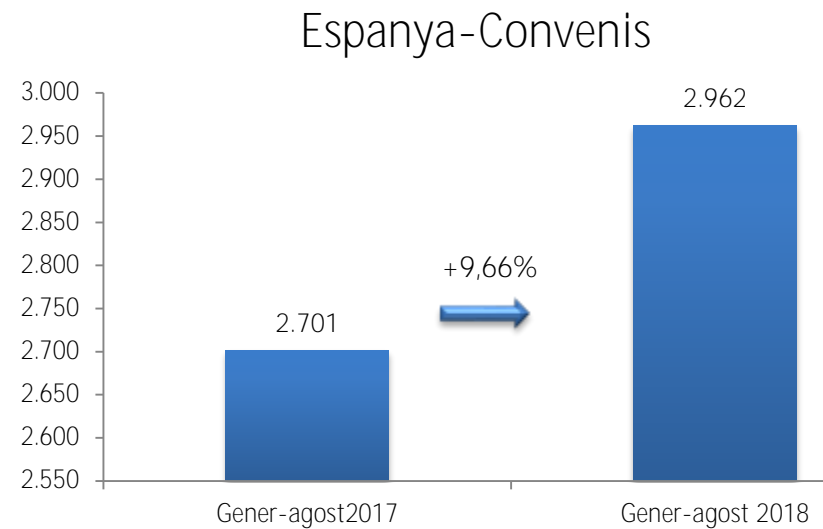
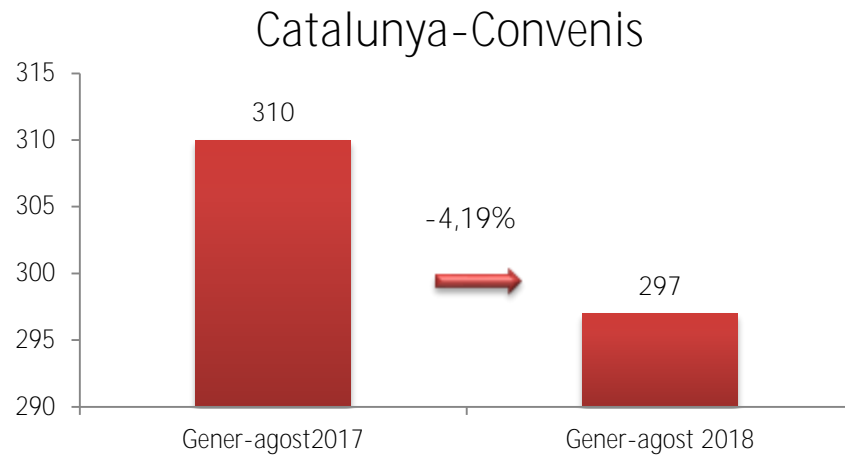
A 31 d'agost de 2018 a Catalunya s'han registrat un total de 297 Convenis, afectant a 683.056 treballadors i 132.355 empreses.

A nivell estatal, fins a 31 de d'agost de 2018 s'han registrat un total de 2.962 Convenis, afectant a 7.526.712 treballadors i 988.122 empreses.



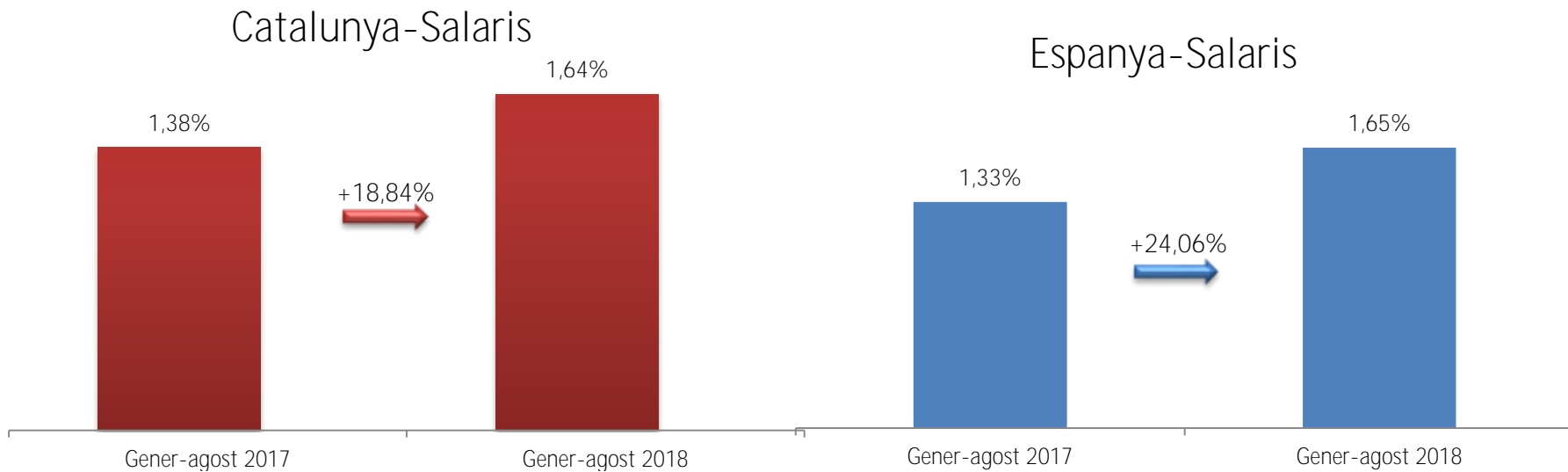
- Negociació col·lectiva

A Catalunya disminueix el nombre de convenis registrats fins a l'agost del 2018 respecte el 2017. A nivell estatal, en canvi, s'incrementa.



- Negociació col·lectiva

Tant a nivell estatal com a Catalunya hi ha hagut un increment del salari pactat en els convenis registrats fins el mes d'agost en el 2018 respecte l'any 2017.



- **Negociació col·lectiva (Inaplicacions)**

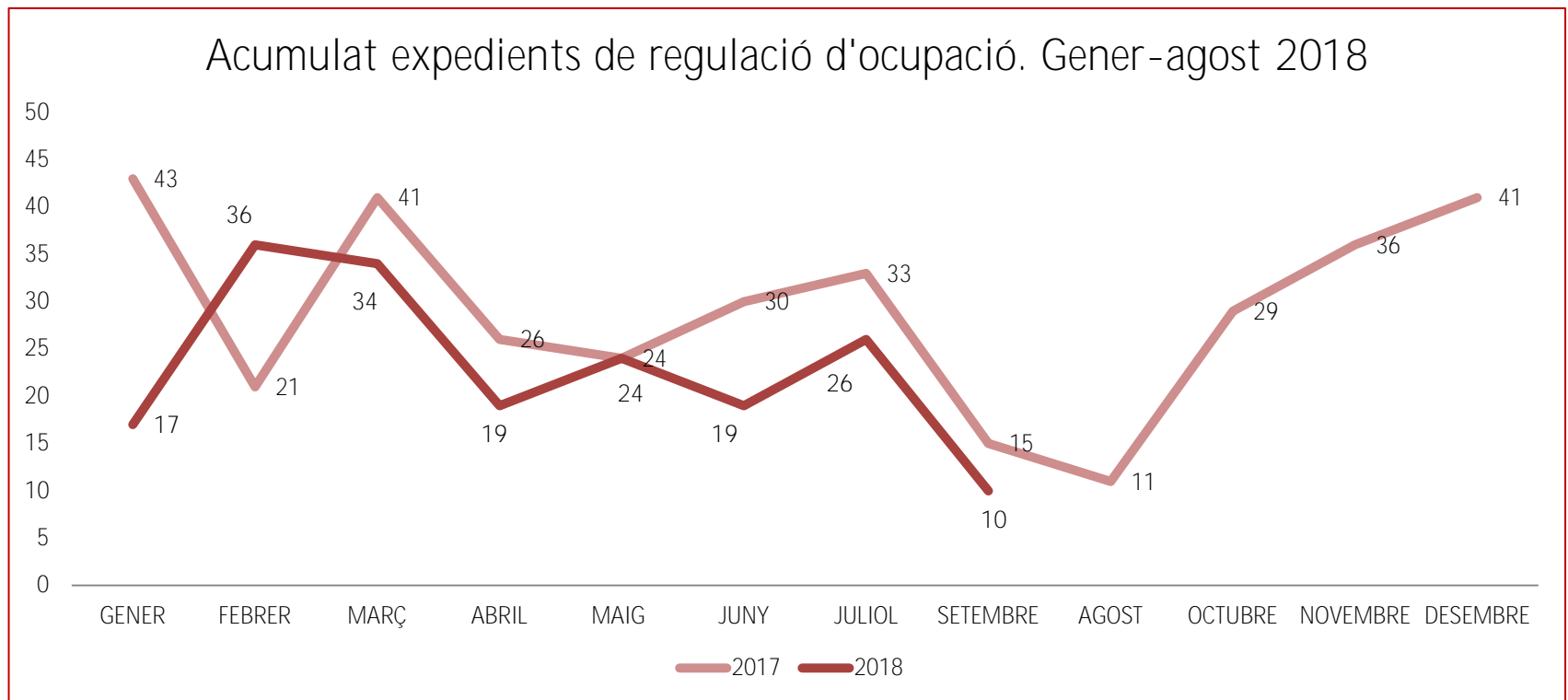
De gener a agost de 2018 s'han dipositat 711 inaplicacions de conveni (un 6,69% menys respecte el mateix període de l'any 2017), les quals han estat presentades per 649 empreses (un 8,72% menys respecte el mateix període de l'any anterior), i han afectat a un total de 12.398 treballadors (-16,30% respecte el mateix període de 2017).

El 91% de les inaplicacions s'han resolt amb acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors durant el període de consultes.

Pel que fa a les condicions de treball inaplicades, el 58% d'inaplicacions són de quantia salarial exclusivament, encara que en la resta, s'inaplica conjuntament amb d'altres condicions.

- Expedients de Regulació d'Ocupació

De gener a agost de 2018, s'han comunicat o resolt 185 expedients (-20,60% respecte el mateix període de l'any 2017) que han afectat a un total de 4.132 treballadors (28,24% respecte el mateix període de l'any 2017).

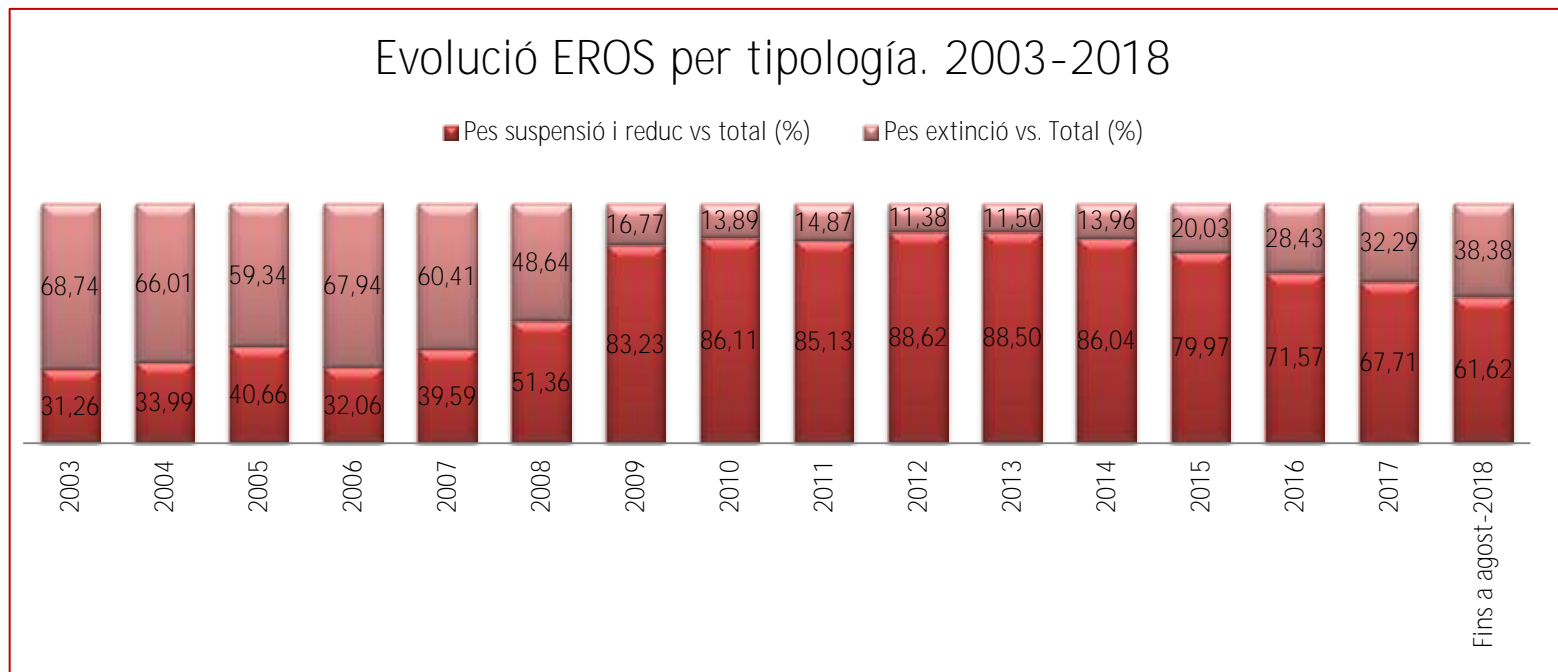




# XI Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

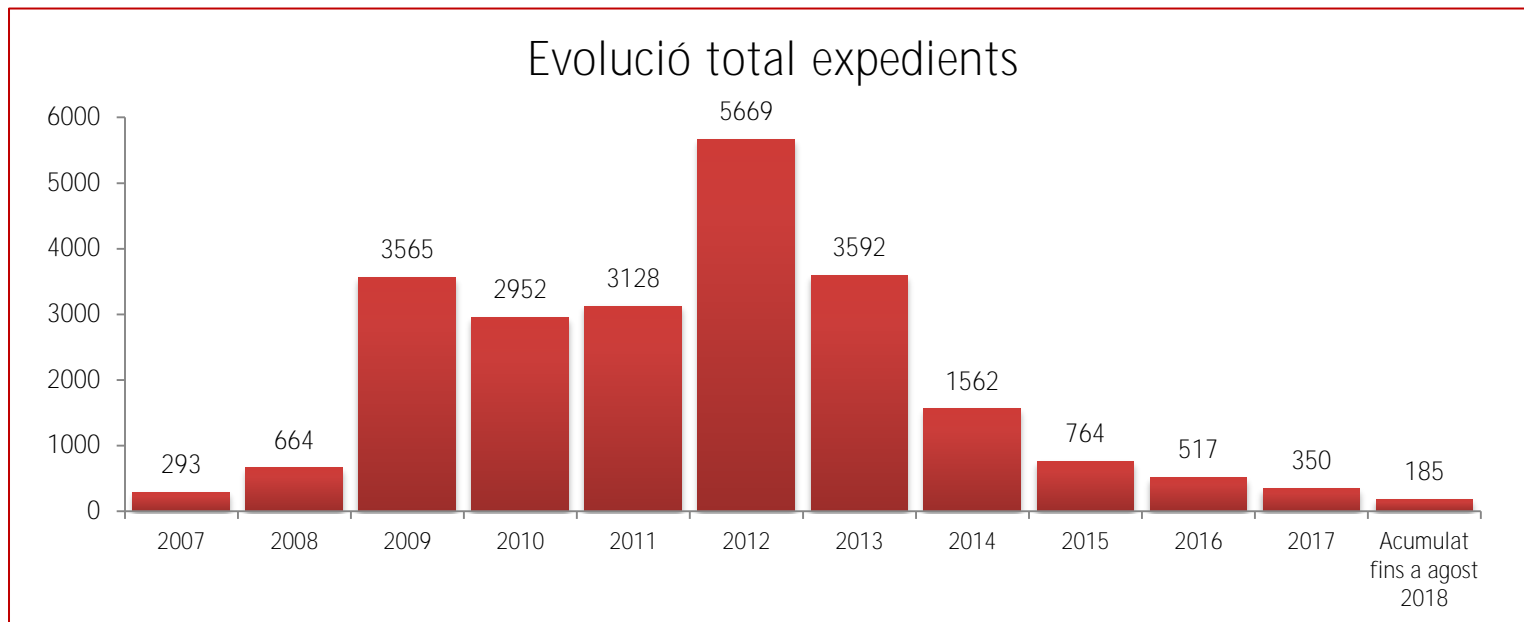
- Expedients de Regulació d'Ocupació

Els expedients que suposen l'adopció de mesures de flexibilitat interna (suspensió de contracte de treball i reducció de la jornada de treballador) han anat guanyant major pes des de l'any 2003, amb caràcter general, vers els que suposen l'extinció de la relació de treball. Per tant, del total d'expedients que es van presentar en l'any 2003 els expedients d'extinció suposaven el 68,74%, l'any 2007 comportaven el 60,41%, el 20,03% en 2015, en 2016 el 28,43%, en 2017 el 32,29% i actualment, fins a l'agost de 2018 suposen el 38,38%.



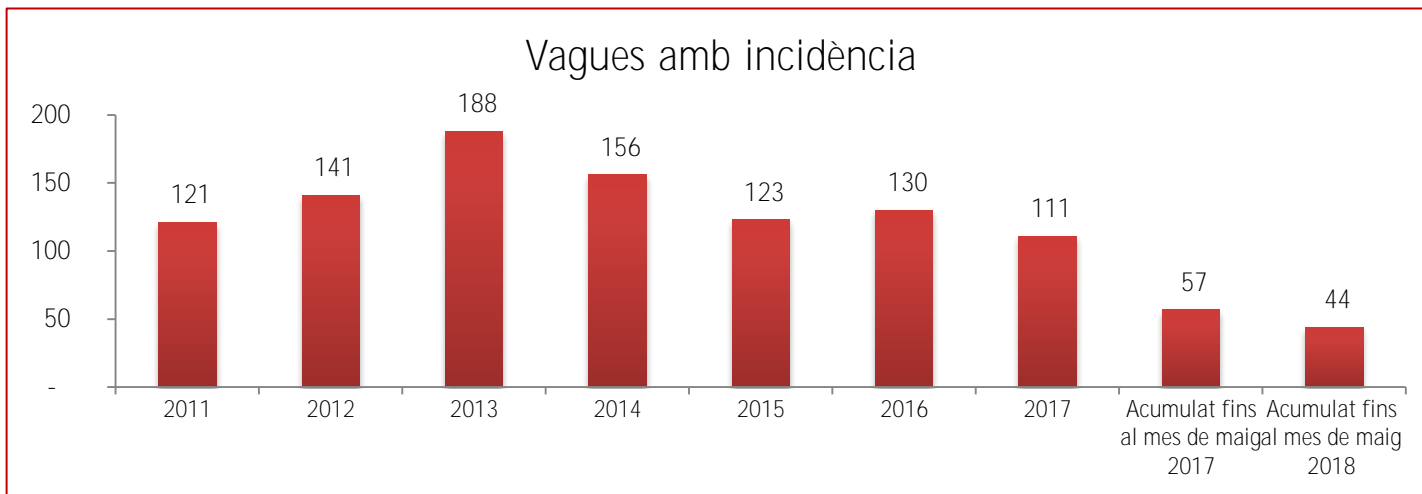
- Expedients de Regulació d'Ocupació

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 a partir de l'any 2013.



- **Conflictivitat Laboral**

Segons les darreres dades publicades per l'Observatori del Treball i Model Productiu, a Catalunya fins al mes de maig de 2018, s'han produït 44 vagues, amb un total de 17.082 treballadors participants i 75.773 jornades laborals perdudes, disminuint el nombre de vagues registrades un -23% respecte el mateix període de l'any 2017. No obstant, augmenten en un 143% el nombre de jornades perdudes (44.576 jornades perdudes més) i en un 23% el nombre de treballadors participants (3.197 més) i per tant, l'índex d'incidència passa del 7,8% en 2017 al 69,9% en 2018.



- **Conflictivitat Laboral**

- Segons l'informe de Conflictivitat Laboral de la CEOE del mes de setembre, en els dos primers quadrimestres de l'any s'han produït 348 vagues, amb 633.936 treballadors implicats i 9.487.772 hores laborals perdudes. Respecte el mateix període de l'any anterior, han disminuït un 35,31% el nombre de vagues, si bé han augmentat un 217,35% els treballadors participants i un 46,42% d'hores perdudes.
- En matèria de conflictivitat laboral, s'ha de tenir en compte, la repercussió que van tenir les vagues del sector del transport i les comunicacions al març, abril, maig, juny i juliol, especialment en el sector del taxi, i d'estibadors en el mes de juny, així com la incidència de la vaga convocada el Dia Internacional de la Dona i la d'estudiants de Catalunya davant de l'aplicació de l'article 155 de la Constitució Espanyola i en tot l'Estat davant la sentència de "La Manada".

# XI Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

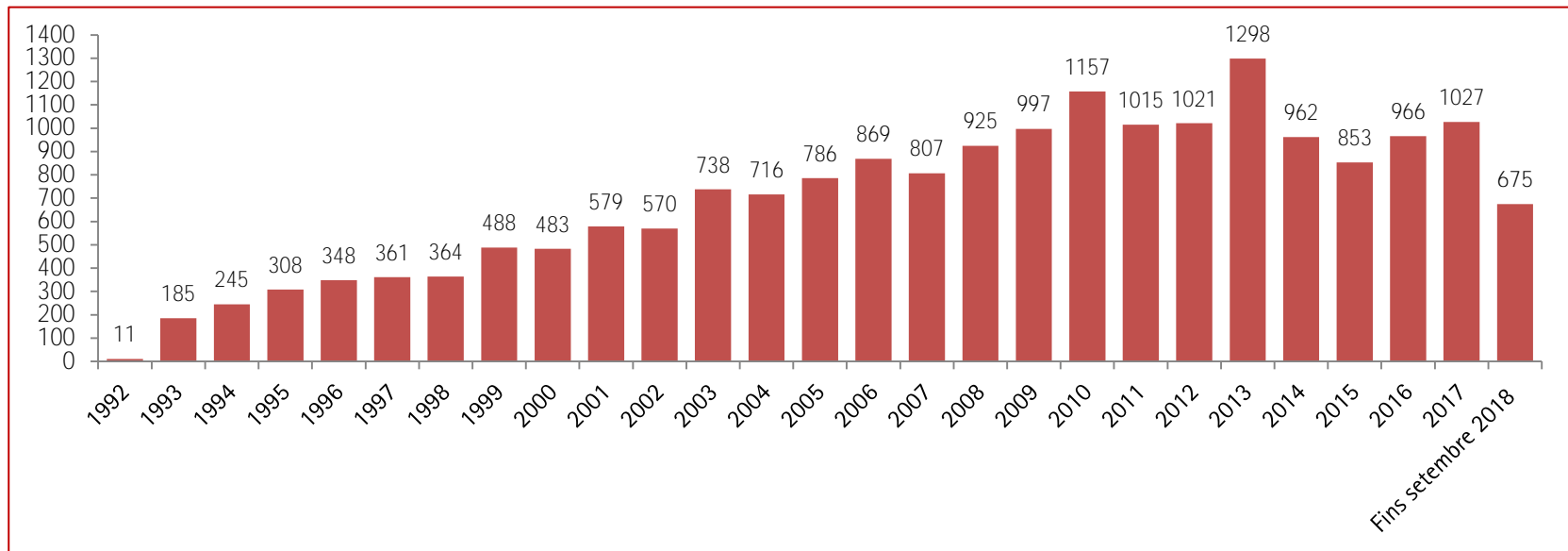
- Resolució extrajudicial de conflictes

## a) *Tribunal Laboral de Catalunya*

Fins al mes de setembre de 2018 s'han desconvocat un total de 21 vagues (4 de caràcter indefinit), amb un total de 82.607 hores desconvocades i amb un valor anual d'hores desconvocades de 1.225.887,88 euros.

En el que portem d'any s'han presentat un total de 675 expedients (decrement interanual del 13,02%).

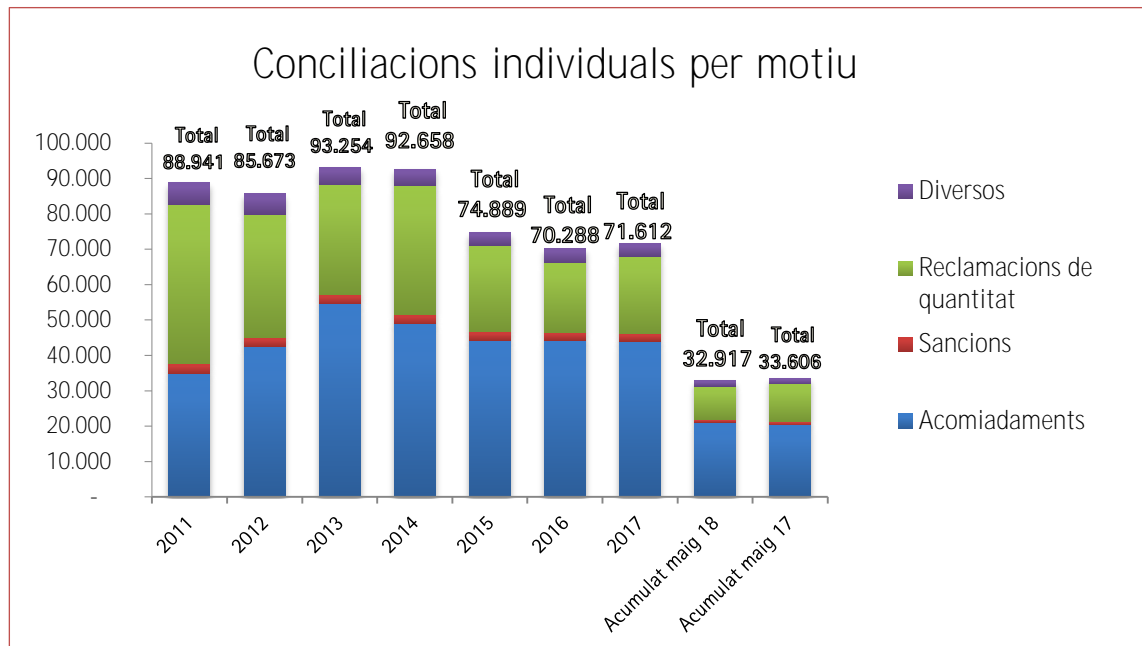
Evolució Expedients Tribunal Laboral de Catalunya



- Resolució extrajudicial de conflictes

## *b) Servei de mediació, arbitratge i conciliació (SMAC)*

Fins al mes de maig de 2018 s'han produït 32.917 conciliacions individuals a Catalunya, un -2,1% menys respecte al mateix període de 2017, que hi van haver 33.606 conciliacions individuals.

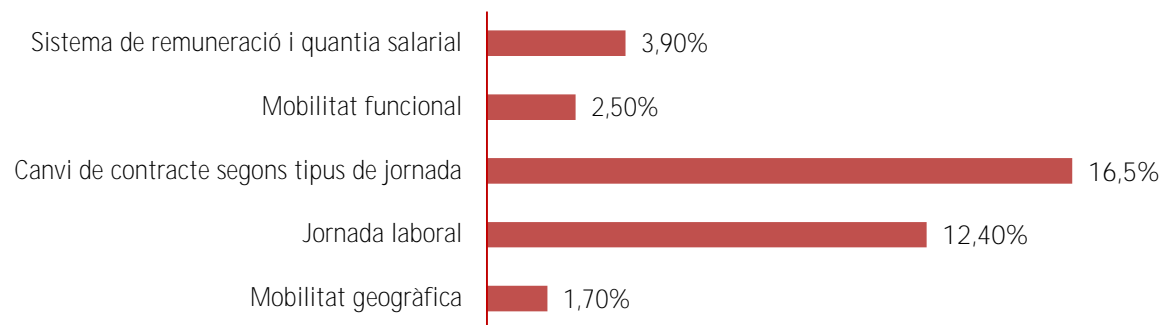


- **Flexibilitat en el temps de treball**

Segons les dades de l'Enquesta Anual Laboral de l'any 2016, només un 27,5% de les empreses a Catalunya i un 27,2% a nivell estatal van aplicar mesures de flexibilitat interna.

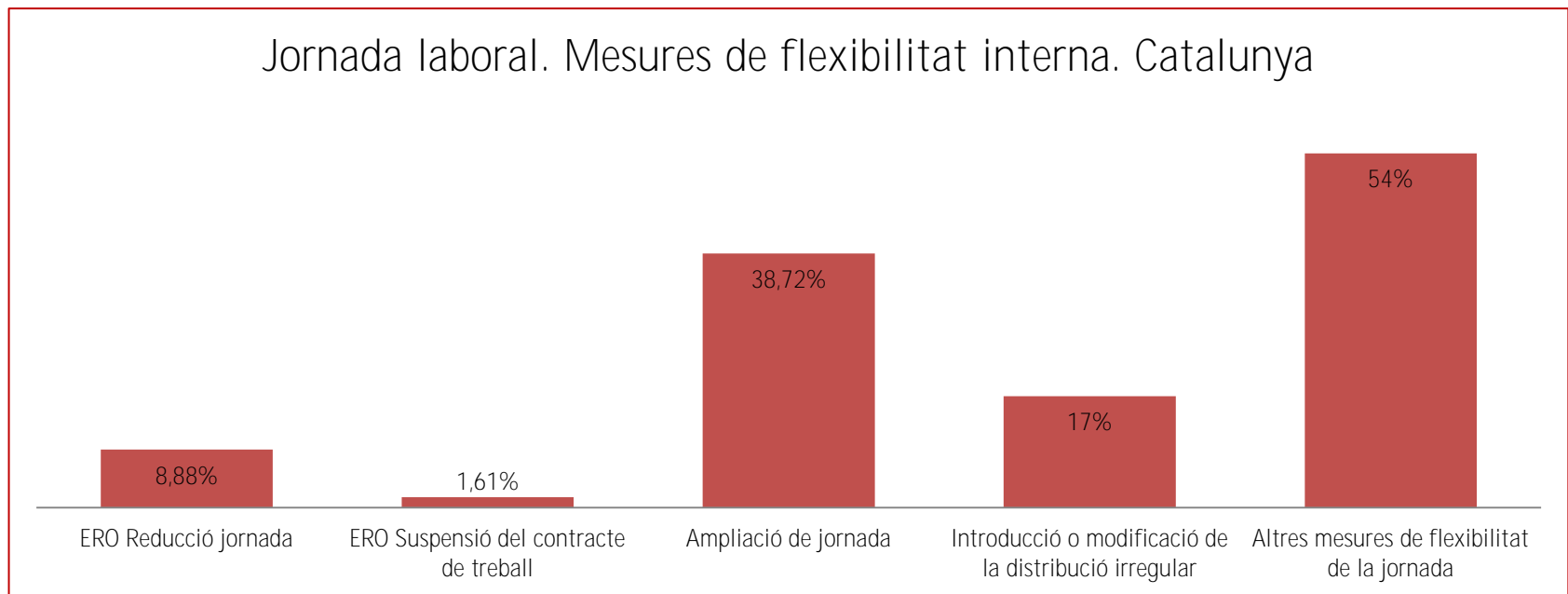
A Catalunya, de les diferents mesures de flexibilitat interna analitzades, un 16,5% del total d'empreses van aplicar mesures que afectaven a canvis de contracte segons tipus de jornada en el treball, un 12,4% a la jornada laboral, un 3,9% al sistema de remuneració i quantia salarial, un 1,7% a la mobilitat geogràfica i un 2,5% a la mobilitat funcional.

Empreses segons les mesures de flexibilitat interna aplicades % sobre el total d'empreses. Catalunya



- **Flexibilitat en el temps de treball**

Si centrem l'anàlisi en aquelles mesures de flexibilitat interna que suposen una afectació a la jornada laboral: el 8,8% són com a conseqüència de l'aplicació d'un expedient de regulació d'ocupació de reducció de jornada i el 1,61% d'un expedient d'ocupació de suspensió del contracte de treball, un 38,72% per ampliació de jornada, un 17% per la introducció o modificació de la distribució irregular de la jornada i el 54% per aplicació d'altres mesures de flexibilitat en la jornada.





- **Flexibilitat en el temps de treball**

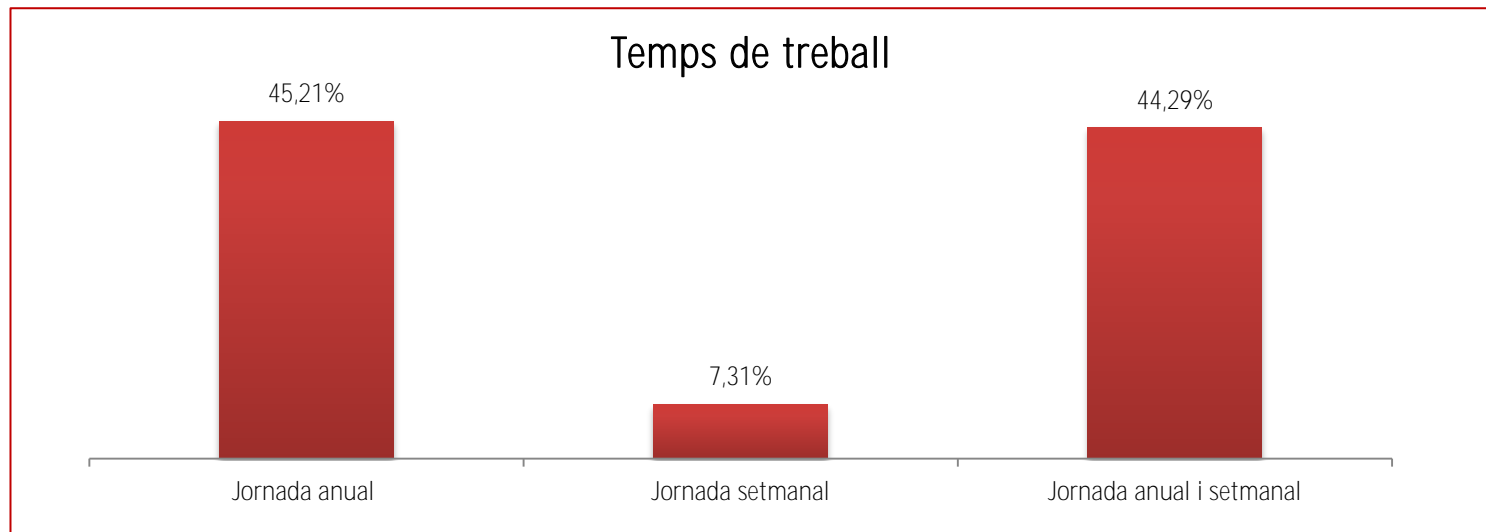
La negociació col·lectiva és l'instrument adequat per regular la reordenació flexible del temps de treball i l'instrument que permet establir mesures de conciliació, amb una major capacitat d'adaptació a les realitats concretes dels sectors, de les empreses i dels treballadors.

En el darrer Acord Interprofessional de Catalunya 2018-2020, la flexibilitat en el temps de treball i les mesures de gestió del mateix han tingut un paper cabdal tant en les negociacions com en els acords assolits en la matèria, introduint-se millores en la gestió negociada de la flexibilitat que combini la flexibilitat necessària que requereixen les empreses amb una protecció adequada dels drets de les persones treballadores.

- **Flexibilitat en el temps de treball**
  - El temps de treball a la negociació col·lectiva

És predominant en la negociació col·lectiva, la distribució del temps de treball amb caràcter anual, ja sigui pactat de manera exclusiva o, conjuntament, amb la setmanal.

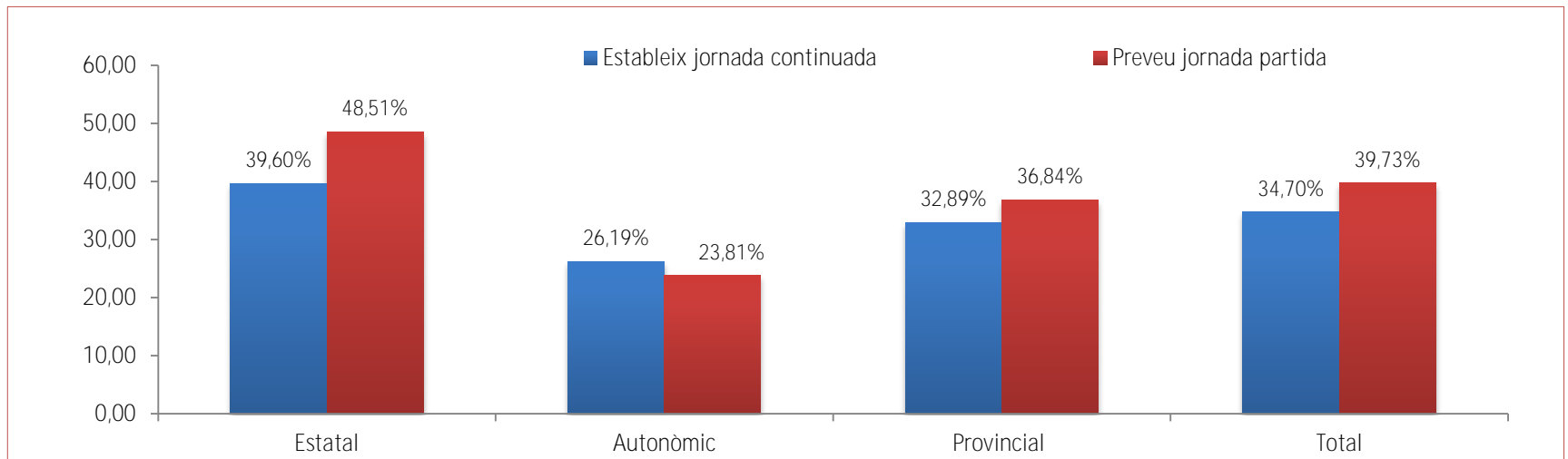
Del total de Convenis analitzats, 45,21% pacten exclusivament la jornada en mòdul anual, 7,31% en mòdul setmanal i el 44,29% el doble mòdul setmanal/anual.



- **Flexibilitat en el temps de treball**
  - El temps de treball a la negociació col·lectiva

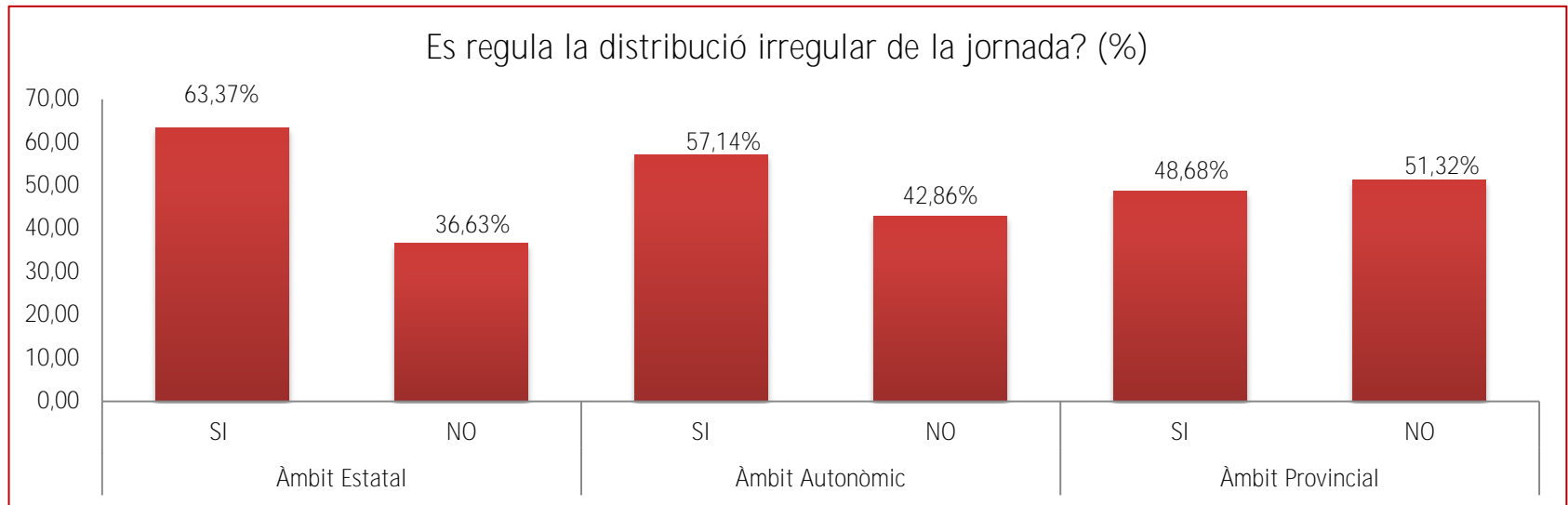
En relació al tipus de jornada, el 34,70% del total de Convenis analitzats estableixen jornada continuada (un 39,6% en els d'àmbit estatal, un 26,19% en els autonòmics i el 32,89% dels provincials) . En comparació amb la darrera Enquesta de CEOE sobre Negociació Col·lectiva del 2008, hi ha un lleuger augment en 1,7 punts ja que en aquesta Enquesta se situaven en el 33% dels Convenis analitzats.

Tanmateix, un 39,73% de Convenis contemplem la jornada partida, amb major incidència en l'àmbit estatal (48,51%) que en el autonòmic (23,81%) i en el provincial (36,84%).



- **Flexibilitat en el temps de treball**
- El temps de treball a la negociació col·lectiva

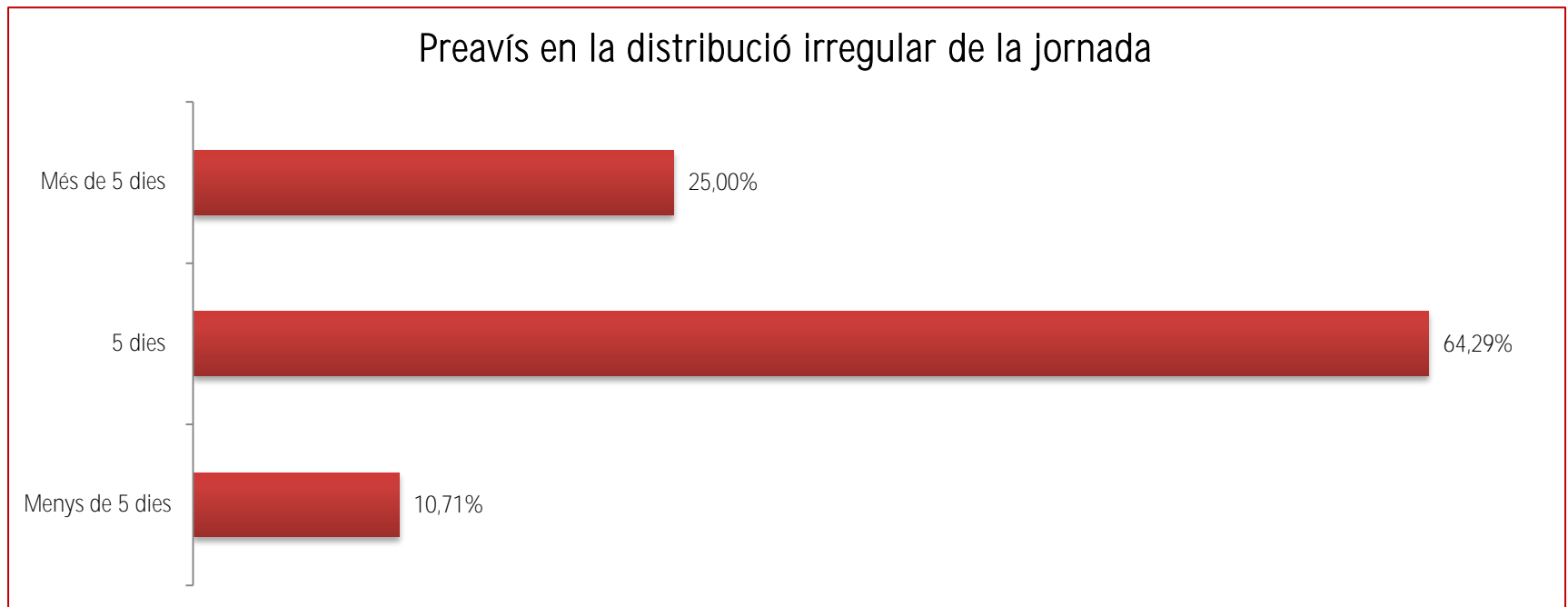
El 57,08% dels Convenis analitzats contempnen la distribució irregular de la jornada de treball, destacant que el 63,37% dels d'àmbit estatal, el 57,14% dels autonòmics i el 48,68% dels provincials.



El 72,8% dels Convenis que regulen la distribució irregular de la jornada requereix de l'acord en el si de l'empresa o centre de treball per la seva aplicació.

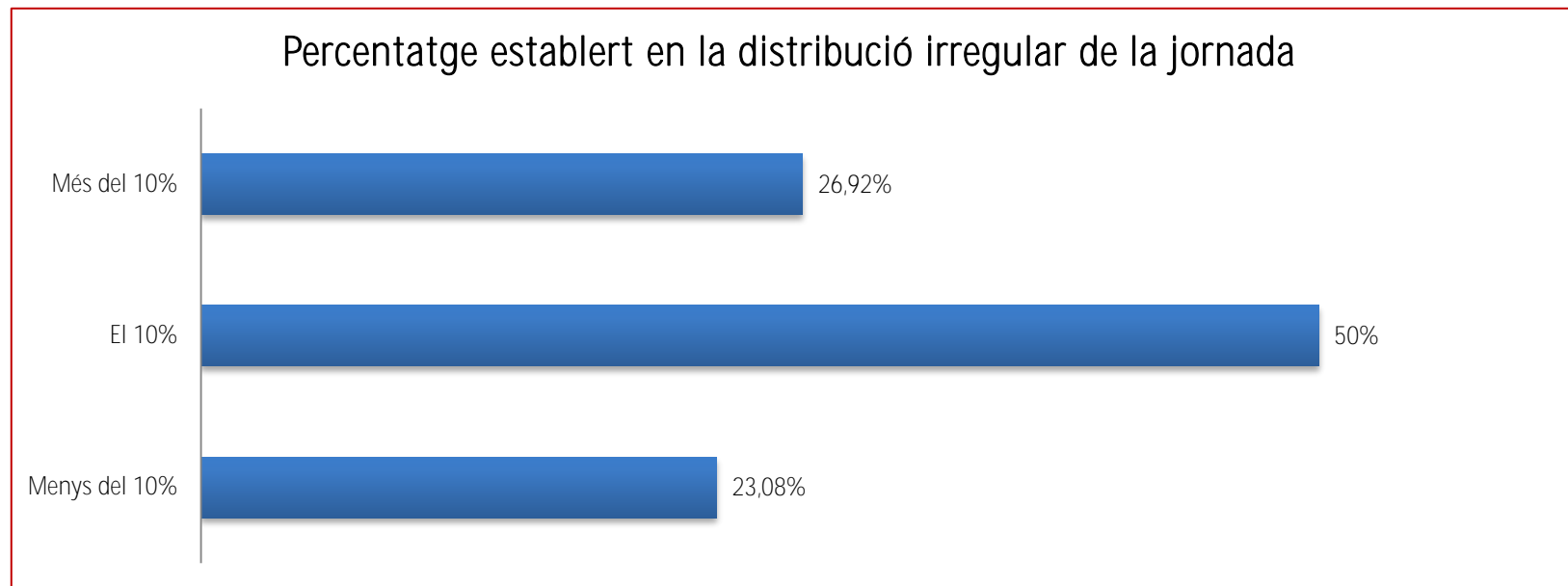
- **Flexibilitat en el temps de treball**
- El temps de treball a la negociació col·lectiva

El 67,20% dels Convenis que regulen la distribució irregular de la jornada fixen un termini de preavís. El 10,71% preveuen un termini inferior a 5 dies, el 64,29% el termini previst és de 5 dies i el 25% el termini és superior als 5 dies.



- **Flexibilitat en el temps de treball**
- El temps de treball a la negociació col·lectiva

El 20,8% dels Convenis que regulen la distribució irregular de la jornada fixen un percentatge de la jornada que es pot distribuir de manera irregular. En el 23,08% s'estableix un percentatge inferior al 10%, el 50% preveuen un 10% i el 26,92% restant un percentatge superior al 10%.



- **Flexibilitat en el temps de treball**
  - Desconnexió digital

El futur del treball ha canviat amb rapidesa com a conseqüència del desenvolupament de la tecnologia digital i la globalització, a més d'altres canvis fonamentals en l'**organització** del treball. La conjunció d'**aquests** diferents factors suposa un canvi de paradigma del mercat laboral, i si bé les noves tecnologies han permès una major flexibilitat en les relacions laborals també poden suposar una connexió continua del treballador en la prestació de serveis, i per tant, una afectació a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal i riscos per a la salut de les persones.

És necessari trobar el necessari equilibri entre el benefici en l'**ús** de les noves tecnologies i el dret a la conciliació.

En el darrer Acord Interprofessional de Catalunya 2018-2020, les organitzacions empresarials i sindicals hem sigut capdavanteres en introduir una sèrie de recomanacions a la negociació col·lectiva en relació a la desconnexió digital.

# XI Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva



- Flexibilitat en el temps de treball
- Desconnexió digital

Acord Interprofessional de Catalunya 2018-2020:

*Les organitzacions signatàries de l'AIC, conscients del desenvolupament tecnològic de les comunicacions i de la necessitat de trobar permanentment nous equilibris amb el dret a la conciliació de la vida laboral i personal, conscients a més, de les possibles distorsions que el desenvolupament de les comunicacions provoca en el temps de treball i els usos socials del temps, i dels riscos per a la salut de les persones i l'obligació de prevenir-los, orientem al fet que la negociació col·lectiva valori aquesta nova realitat. I és per això, que hem proposat que els convenis col·lectius puguin adoptar la clàusula següent:*

*“Les persones treballadores tenen el dret a, una vegada conclosa la seva jornada laboral, que es respecti el temps de descans i vacances, així com la seva vida familiar i personal, fet que comporta no atendre comunicacions telefòniques, missatges o correus electrònics, tot valorant les diferents casuístiques i tractaments diferenciats que puguin existir.*

*En l'àmbit de l'empresa, i de forma negociada amb la representació legal de les persones treballadores, es podrà elaborar un protocol que formalitzi aquest nou aspecte.*

*Així mateix, s'engegaran actuacions de comunicació i sensibilització, adreçades a les plantilles i els comandaments intermedis, i a la mateixa direcció de l'empresa, sobre les pautes de treball derivades del protocol, i sobre l'ús raonable de les comunicacions i mitjans digitals.”*



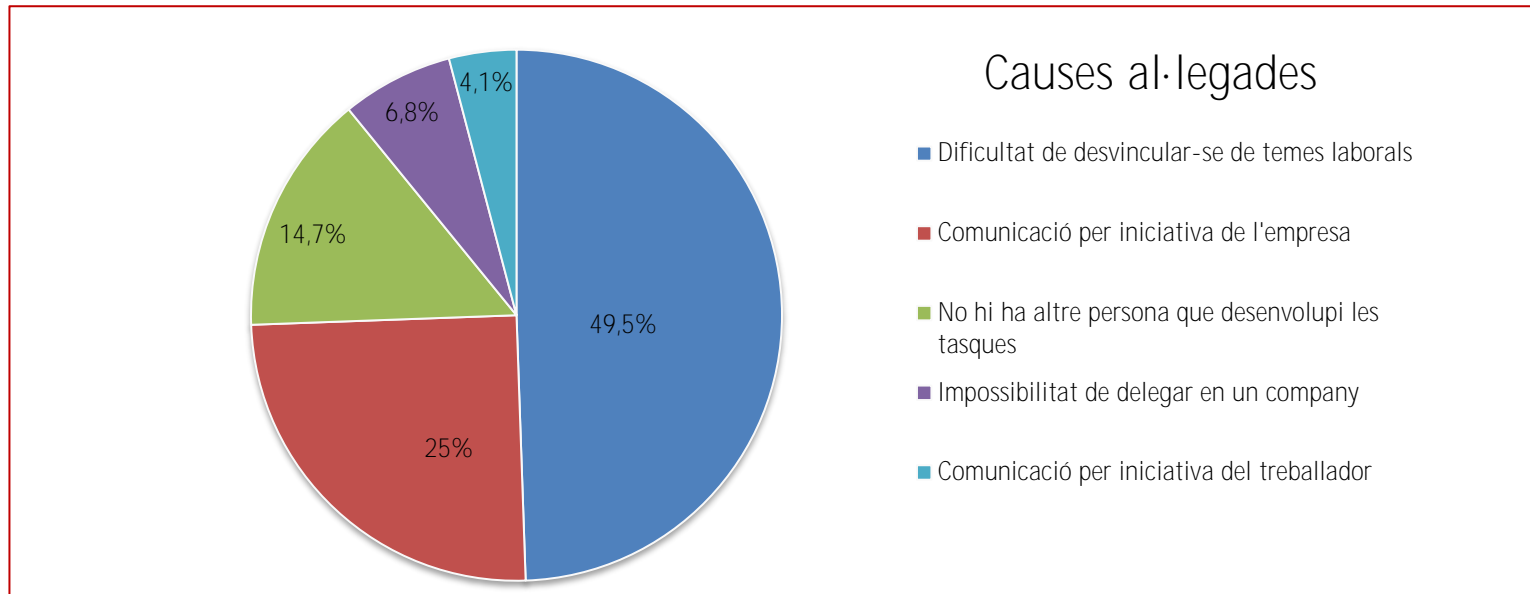
- **Flexibilitat en el temps de treball**
  - Desconnexió digital

Segons l'**Anàlisi** Randstad "*Desconectar en vacaciones*" de l'**any** 2018:

- ✓ El 77,8% dels treballadors assegura que aconsegueix evadir-se del treball durant les seves vacances, fet que suposa un augment de 10,3 punts percentuals respecte a la xifra assolida el 2017.
- ✓ Per trams d'edat, destaca que a menor edat, major és la dificultat per desconnectar de la feina. En particular, els menors de 25 anys són els que mostren un major ràtio d'ocupats que no aconsegueix desconnectar, amb un 30,8%. El segueixen els que tenen entre 25 i 45 anys (23%) i, finalment, els majors de 45 anys (15,4%).
- ✓ La dificultat per desvincular-se de les qüestions laborals i el contacte amb l'empresa són les principals raons per les quals els professionals no poden desconnectar del seu treball.
- ✓ Un de cada quatre professionals (25,6%) només necessita un dia de vacances per desvincular-se del treball.

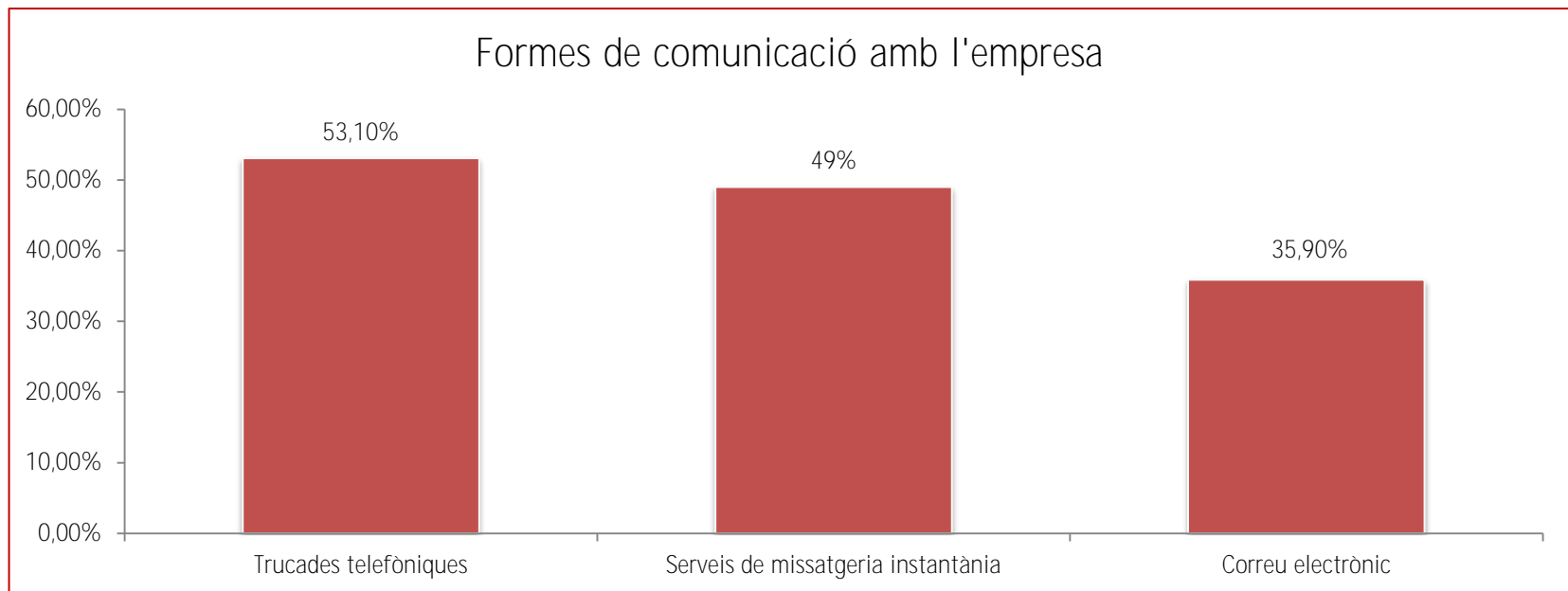
- Flexibilitat en el temps de treball
- Desconnexió digital

El 49,5% dels enquestats assegura tenir dificultats per poder desvincular-se de temes laborals com a causa per la qual no desconnecta. La comunicació amb l'empresa, iniciada per la mateixa companyia, i que no hi hagi una altra persona que s'ocupi d'aquestes funcions són la segona i tercera raó argumentada pels professionals, amb un 25% i un 14,7%, respectivament.



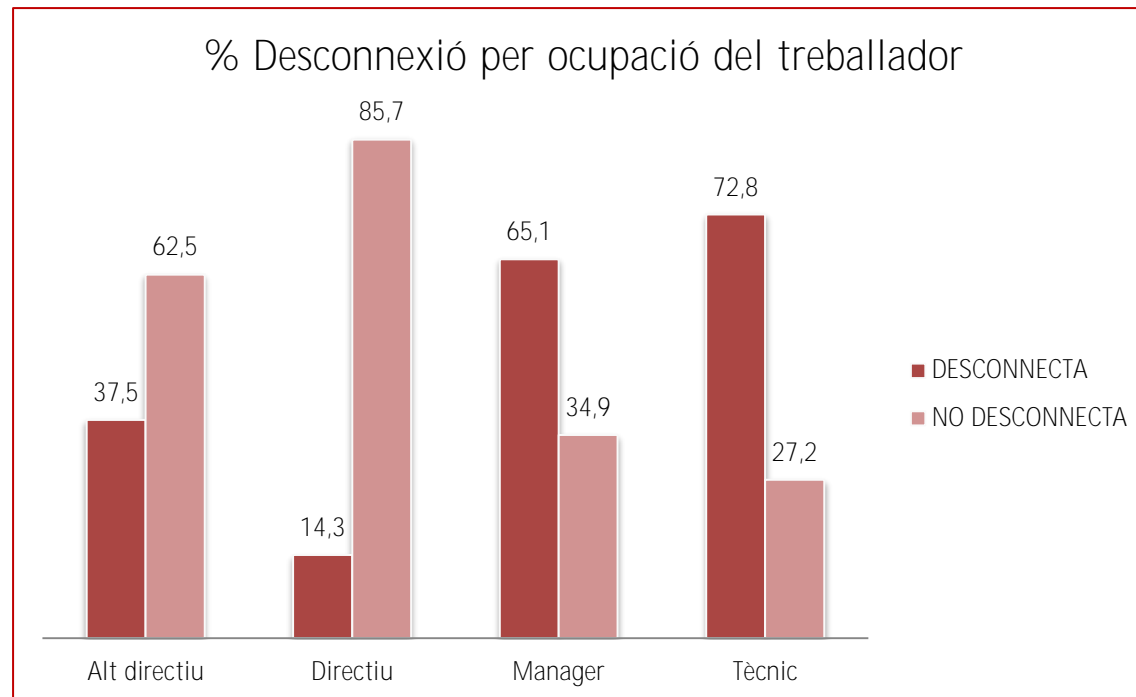
- Flexibilitat en el temps de treball
- Desconnexió digital

El 73,4% dels enquestats afirma que no es comunica de cap manera amb la seva companyia. Del 26,6% que sí que afirma fer-ho, el 53,1% ho fa a través de trucades telefòniques i el 49% a través de serveis de missatgeria instantània. A continuació, es troba el contacte per correu electrònic (35,9%).



- Flexibilitat en el temps de treball
- Desconnexió digital

Pel que fa al perfil professional, l'anàlisi posa de manifest que a major responsabilitat majors són les dificultats per desconnectar durant les vacances.



- Flexibilitat en el temps de treball
- Teletreball

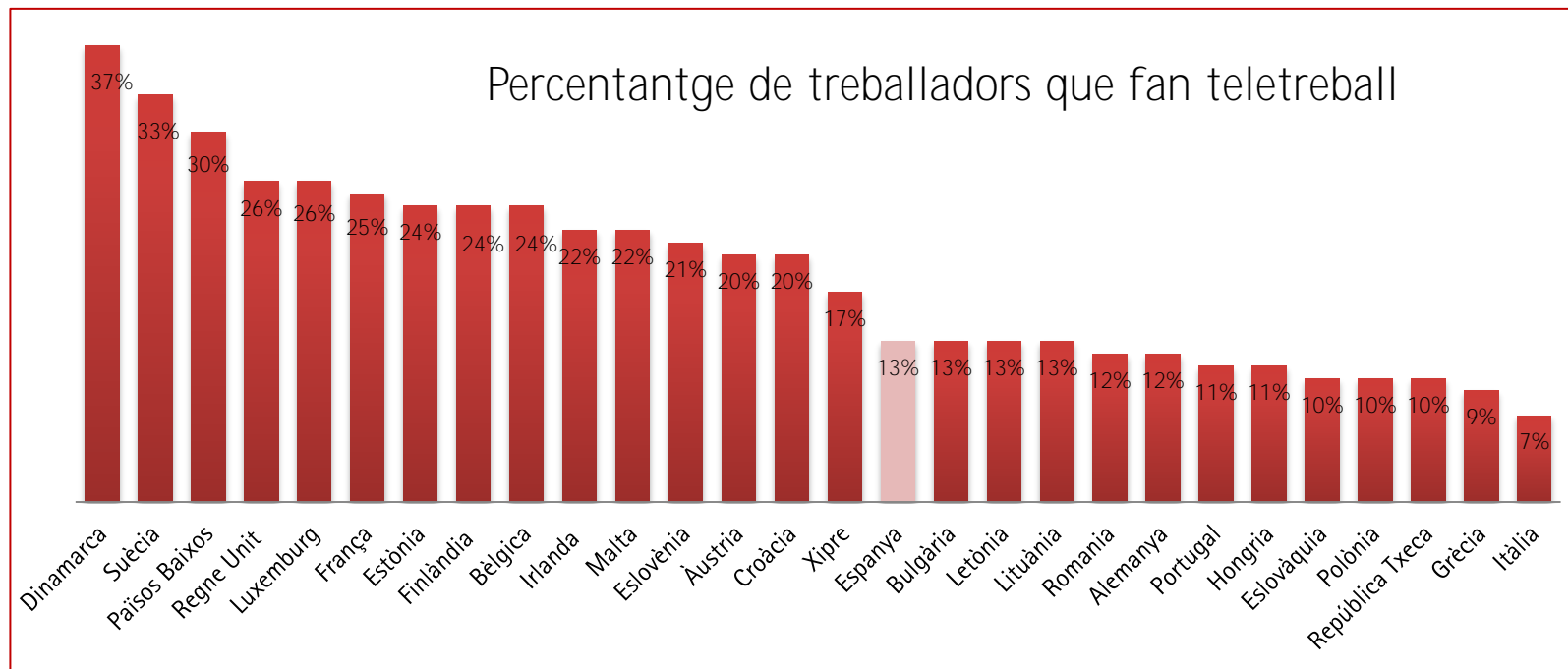
L'estudi de l'OIT-Eurofound "*Treballar a tota hora, en qualsevol lloc. Els efectes en el món del treball*" posa de manifest que l'augment de l'ús de les tecnologies digitals, com els telèfons intel·ligents, les tauletes i els ordinadors personals per treballar des de casa o en qualsevol lloc pot millorar l'equilibri entre la vida laboral i personal, reduir el temps de desplaçament al lloc de treball i augmentar la productivitat, però també pot donar lloc a jornades laborals més llargues, més intensitat de treball i interferència entre el treball i la llar. Segons aquest estudi, a Espanya el 6,7% dels empleats exerceix el teletreball i solament el 13% de les empreses ofereix als seus treballadors aquesta possibilitat.

En la UE28, al voltant d'un 17% dels empleats efectuen el teletreball o treball mòbil amb tecnologies de la informació.

# XI Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

- Flexibilitat en el temps de treball
- Teletreball

Segons l'última Enquesta Europea de Condicions de Treball del 2015, els països de la UE28 on més treballadors han realitzat teletreball ocasional, regular o habitual són Dinamarca (37%) Suècia (33%) i Països Baixos. Espanya ocupa la 16a posició amb un 13%.



- **Flexibilitat en el temps de treball**
- Temps de treball i nova economia col·laborativa

Un dels grans desafiaments en aquest àmbit és l'acomodació dels indicis reveladors de la dependència als canvis en les formes de prestació de serveis.

Abundants plataformes plantegen una total llibertat del prestador per executar la seva prestació els dies i hores que decideixi unilateralment, sense exigència d'obligació de prestació mínima, i, a més amb llibertat per activar-se o desactivar-se de la plataforma. En aquests casos, no haurien de tenir la consideració de treballadors per compte d'altri.

Les opcions regulatòries per adaptar aquestes noves formes de prestació de serveis en el marc de la nova economia des de la perspectiva laboral poden anar des de l'**assimilació** al treball per compte aliena, la creació **d'una** relació laboral de caràcter especial, la consideració com a treball per compte pròpia, o com a TRADE, fins a l'**autoregulació**.

Hauria **d'aprofitar**-se la nova economia per replantejar-se el nostre model laboral vigent per flexibilitzar-ho.

- **Idees clau**
- ✓ Les darreres dades del mercat de treball, tot i mantenir unes tendències de creixement interanual de l'**ocupació** i l'**afiliació** positives, posen de manifest una desacceleració progressiva en el ritme de recuperació de l'**ocupació**. Les altes taxes d'atur i un possible alentiment en el creixement econòmic obliguen a no adoptar mesures que puguin comportar increments de costos laborals o noves obligacions o rigideses en el nostre mercat laboral per facilitar noves contractacions.
- ✓ De tal manera que, no es pot abaixar la guàrdia i convé adoptar noves mesures que impulsin la creació d'ocupació per part de les empreses en termes de reducció de costos, flexibilització de les relacions laborals i més seguretat jurídica en l'aplicació de la normativa vigent, sent el diàleg i la concertació social els instruments sobre els quals construir les reformes necessàries.
- ✓ El nombre de Convenis Col·lectius registrats continua en creixement des de la Reforma Laboral de 2012. La regulació de l'**ultraactivitat** derivada de l'**esmentada** Reforma ha comportat un impuls de la negociació col·lectiva per renovar convenis i modernitzar continguts. En conseqüència, seria contraproductiu realitzar una contrareforma d'aquesta figura.



- **Idees clau**
- ✓ Es continua amb la tendència **d'increments** progressius en la mitjana dels salaris pactats a la negociació col·lectiva dels darrers anys, però dins **d'una** línia de certa moderació i dins dels marges de **l'AENC**.
- ✓ Els salaris han **d'evolucionar** lligats amb la productivitat, atendre en major mesura a retribucions variables, suprimint complements obsolets i improductius i sempre basant-se en la realitat de cada empresa i sector.
- ✓ Les estadístiques relatives a EROS és significativa de la superació del període de crisi econòmica, amb una reducció substancial i progressiva en el nombre **d'expedients** des de 2012.
- ✓ De les dades sobre conflictivitat laboral **s'ha** de concloure una evident disminució dels conflictes conseqüència de la millora de la situació econòmica, **d'acords** com **l'AIC** o **l'AENC**, de la potenciació **d'òrgans** com el Tribunal Laboral de Catalunya, i de la signatura de nombrosos convenis col·lectius.

- Idees clau
- ✓ Respecte a l'anàlisi monogràfic sobre la flexibilitat en el temps de treball s'extreuen les següents conclusions:
  - Si bé existeix una tendència a ampliar els mecanismes de flexibilitat a la negociació col·lectiva, encara són insuficients i s'haurien de desenvolupar en la majoria de Convenis regulacions sobre el còmput anual de la jornada, la distribució irregular de la jornada, la gestió flexible del temps de treball, o les borses flexibles d'hores, entre d'altres mecanismes.
  - Vinculat amb el temps de treball s'ha de reflexionar sobre fenòmens com la desconexió digital, el teletreball o la nova economia col·laborativa i digital. És convenient analitzar sobre les diferents opcions regulatòries per adaptar les noves formes de prestació de serveis en el marc de la nova economia des de la perspectiva laboral.
  - El repte és conjugar amb encert l'impuls del dinamisme econòmic de l'economia col·laborativa, suprimint restriccions innecessàries d'accés al mercat i potenciant l'avanç tecnològic i els models innovadors de negoci, però evitant al mateix temps, que es derivin situacions de dúmping social i competència deslleial. Sembla bàsica la clarificació de les qüestions exposades per dotar de certesa i seguretat jurídica a totes les parts intervinents en l'economia col·laborativa i aprofitar l'oportunitat per replantejar determinats aspectes del Dret del Treball que emmalalteixen d'una manifesta rigidesa i obsolescència i requereixen d'una urgent modernització i adaptació a les noves realitats productives i econòmiques.

Per a més informació:  
Departament de Relacions Laborals i Afers Socials  
laboral@foment.com  
Via Laietana, 32 · 08003 Barcelona  
T. 934 841 278 · F. 934 841 230

